



Trabajo Fin de Grado

EL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO.

ROYAL DECREE-LAW 6/2019 FROM A GENDER PERSPECTIVE.

Autor/es

PAULA ROYO BERGES

Director/es

SUSANA TORRENTE GARI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

2020

ÍNDICE.

RESUMEN/ ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. EL REAL DECRETO- LEY 6/2019, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	5
II. A) ANTECEDENTES.....	5
II. B) LOS PLANES DE IGUALDAD.....	6
II. C) LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA.....	9
II. D) EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.....	12
II. E) EL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE.....	16
II. F) OTROS PERMISOS PARENTALES.....	17
II. G) EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA.....	18
II. H) LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO.....	19
II. I) LA PROTECCIÓN DE LA DEPENDENCIA.....	20
III. CONCLUSIONES.....	22
IV.BIBLIOGRAFÍA.....	24
Artículos:.....	24
Páginas web:.....	24
Sentencias:	24

RESUMEN/ ABSTRACT.

La finalidad de este Trabajo Final de Grado (TFG) es conocer las modificaciones que ha llevado a cabo el Real Decreto-Ley 6/2019 en el ordenamiento laboral, concretamente en materia de igualdad de género, así como el impacto de estos cambios. Se trata de una norma precipitada que con la creación de nuevas medidas busca aminorar las desigualdades que encadenan la mitad de la población de nuestro país, es decir, las mujeres, centrándonos en el mundo laboral.

Este trabajo tiene como objetivo analizar estos cambios desde una perspectiva de género, analizando los desajustes y nuevos contenidos que se han producido, mediante el estudio de la doctrina, las normas jurídicas y los pronunciamientos judiciales.

The aim of this project is to look into the modifications that have been made to the Royal Decree-Law 6/2019, about labour law, especially on the matter of gender equality as well as the impact of these changes. It is a hurried law which aims to reduce the inequality that affects women, who represent half the population of our country, focusing on the professional world.

The objective of this research is to analyse these changes from a gender perspective, analysing the new contents by studying the doctrine, legal rules and judicial pronouncements.

I. INTRODUCCIÓN

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (RDL) –publicado en el BOE de 7 de marzo–, nace en la recta final de la anterior legislatura, de ahí su forma legislativa.

La norma, entró en vigor el 8 de marzo, si bien algunos de sus contenidos tuvieron diversos plazos de incorporación.

La Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, ordenó la publicación del Acuerdo de Convalidación del RDL. Los apartados 1 y 5 del artículo 155 del Reglamento del Congreso de los Diputados, de 10 de febrero de 1982, establece: “1. El debate y votación sobre la convalidación o derogación de un Real Decreto-ley se realizará en el Pleno de la Cámara o de la Diputación Permanente, antes de transcurridos los treinta días siguientes a su promulgación, de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 de la Constitución. En todo caso, la inserción en el orden del día de un Decreto-ley para su debate y votación podrá hacerse tan pronto como hubiere sido objeto de publicación en el Boletín Oficial del Estado... 5. La Diputación Permanente podrá, en su caso, tramitar como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia los Decretos-leyes que el Gobierno dicte durante los períodos entre legislaturas”.

Además, la norma remitía a su desarrollo reglamentario, contemplado expresamente en varias de sus disposiciones, en un plazo de seis meses, y “en las materias que sea de su competencia”; norma que no se ha dictado por las circunstancias políticas electorales. Igualmente, la disposición derogatoria al ser de carácter genérico, no clarificaba los textos que habían sido derogados, al referirse a la derogación de “cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan a lo dispuesto en el presente real decreto-ley”.

La Exposición de Motivos justifica las razones por las que se publica la norma, y se sintetizan el contenido de cada uno de los preceptos del texto articulado, aunque no se precisa la “urgente necesidad” con detenimiento. Hubiera sido conveniente y necesario una justificación más detallada requerida por el art. 86.1 de la Constitución para aprobar un RDL¹.

Las exigencias constitucionales quedan referidas a una apreciación de que “concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitan al Gobierno para aprobar el presente real decreto-ley dentro del margen de apreciación que, en cuanto órgano de dirección política del Estado, le reconoce el artículo 86.1 de la Constitución (SSTC 142/2014, FJ 3 y 33/2017, FJ 3). Además, también se alega un claro retraso en el cumplimiento de los objetivos de igualdad y señalando que el hecho de que esta situación persista por largo tiempo no es impedimento para que se haga frente a la misma por vía de la legislación de urgencia (STC 11/2002, FJ 7). El carácter estructural de una situación no impide que, en el momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes” (véanse las SSTC 137/2011, FJ 6; 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5; 139/2016, FJ 3; y 33/2017, FJ 3). También se hace referencia a esta cuestión y justifica esta actuación porque “la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales”. Se defiende que la sociedad española no puede asumir más retrasos, sobre todo por el aumento de la presencia de las mujeres en las profesiones tecnológicas, de ciencia, ingeniería y

¹ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/03/estudio-del-real-decreto-ley-62019-de-1.html>

matemáticas, profesiones en las que la brecha de género es de mayor volumen. Por ello las políticas de igualdad deben eliminar todos los obstáculos de acceso y promover el desarrollo de estas mujeres.

Es cierto que el margen de apreciación del que dispone el gobierno para llevar a cabo su política legislativa es amplio, y así se lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, (STC 142/2004) y que el retraso en las políticas de igualdad puede llevar a la adopción de medidas urgentes que contribuyan a corregir los desajustes y retraso comprobados; y estas son las líneas en las que se fundamenta el RDL 6/2019 para justificar su adecuación al texto constitucional; sin embargo, sobre las mismas razones materiales se podría haber insistido de forma más contundente.

Básicamente, las razones se resumen en lo siguiente:

1. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras, y los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
2. Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo. Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Se razona la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), al extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente, lo que supone una modificación del 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 (LISOS).
4. Se modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) para remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación. Estas medidas quedan reflejadas en el ámbito público por la reforma introducida en Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
5. Se modifica la normativa de Seguridad Social en el mismo sentido (LGSS. Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).
6. Se incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

El RDL genera unas sensaciones contradictorias. Por una parte, merece una valoración positiva, ya que pone de manifiesto la urgente necesidad de corregir la desigualdad por razón de género en el trabajo. Por otra parte, desde un punto de vista de la perspectiva jurídico material, el texto de la nueva norma podría haberse mejorado. Por ello, se crea la necesidad de realizar un estudio crítico, destacando las deficiencias

y planteando sugerencias; ya que considero que es una norma que puede calificarse como precipitada, debido a las condiciones políticas del momento, y no llega a cubrir todos los aspectos necesarios en esta materia. Aunque también es necesario destacar la necesidad e importancia de la misma.

Respecto a las modificaciones introducidas en la LOI, este texto pretendía crear unos objetivos transversales, y en este aspecto sería preciso cuestionar este objetivo, ya que, por ejemplo, el RDL no tiene dimensión procesal que asegure el cumplimiento de las medidas que propone, ni puede corregir las insuficiencias en la tutela contra la discriminación por razón de sexo que se han detectado. Es necesaria una reforma del procedimiento especial de conciliación, el procedimiento de oficio o los sujetos legitimados del artículo 139 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Tampoco aparece contemplada la reforma de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) solo se limita a regular los nuevos permisos por nacimiento de hijo o hija y de cuidado del lactante, y alguno de ellos tiene dudosa efectividad. No se ofrece una solución a los problemas en las lagunas de cotización, donde actualmente la regulación perjudica a las carreras profesionales más precarias, es decir, las carreras profesionales de las mujeres.

Más grave parece, la falta de regulación de un modo coherente la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, según la Sentencia 91/2019, del Tribunal Constitucional, de 3 de julio de 2019, plantea un carácter discriminatorio por razón de sexo y sigue dando problemas en la normativa comunitaria. Concretamente, la reforma que realiza el RDL en materia de trabajo a tiempo parcial se limita a una referencia en el artículo 12.4.d, donde debe “garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”, obligación que nace de la Constitución. Con este planteamiento se sigue creando una sensación de impunidad en materia de discriminación que no parece que se vaya a resolver a corto plazo sobre todo las cuestiones en las que existe discriminación indirecta. Es de destacar igualmente, la no regulación en este RDL del trabajo al servicio del hogar familiar. En definitiva, se trata de una norma precipitada que plantea y corrige aspectos evidentes, pero que, en un principio, no es capaz de asegurar su efectividad en la tutela contra la discriminación por razón de sexo.

II. EL REAL DECRETO- LEY 6/2019, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

II. A) ANTECEDENTES

El RDL cuenta con antecedentes que se encuentran recogidos en el Registro de las Cortes Generales en forma de proposiciones de ley para la igualdad entre mujeres y hombres²:

1. Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres, presentada el 11 de octubre de 2018.
2. Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada el 1 de agosto de 2018.
3. Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las familias, presentada el 15 de junio de 2018.
4. Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada el 7 de marzo de 2018.
5. Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva, presentada el 20 de febrero de 2018.

²http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/enviarCgiBuscadornIniciativas

6. Proposición de Ley de Garantía de la igualdad en el acceso y promoción en el empleo público sin discriminación por razones lingüísticas, presentada el 13 de febrero de 2018.
7. Proposición de Ley para la promoción de la igualdad entre los sexos y la erradicación de las violencias machistas en la Administración Local, presentada el 21 de noviembre de 2017.
8. Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, presentada el 24 de octubre de 2017.
9. Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, presentada el 4 de mayo de 2017.
10. Proposición de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, presentada el 28 de febrero de 2017.
11. Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, presentada el 8 de agosto de 2016.

Estas proposiciones han desarrollado soluciones a la desigualdad laboral entre hombre y mujeres, y aunque el RDL ha recogido algunos aspectos planteados, han sido los menos polémicos o menos comprometidos.

No se sabe si algunos de estos aspectos que se tratan en el RDL es porque no es posible otra opción debido a la vía de RDL, que de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución, solo se puede regular de urgente y extraordinaria necesidad, o es debido a la situación política que hace precipitarlo.

Otro punto que merece nuestra atención es que en el articulado del RDL no hace ninguna referencia a la lucha contra la segregación laboral, ni a la inserción laboral de las mujeres en puesto de ciencia, tecnología, que hacía referencia en su preámbulo.

En el preámbulo se puede ver reflejado el espíritu del RDL, donde el Gobierno muestra la buena voluntad e intención, aunque sin plantear medidas definitivas para la lucha efectiva contra la discriminación. Existe una diferencia de intensidad reguladora con los diferentes temas que se plantean como, por ejemplo, el permiso de nacimiento de hijo o hija (permiso del otro progenitor o permiso de paternidad), se trata de la principal innovación de la norma. Sin embargo, temas como la adaptación de la jornada y los permisos parentales no se les da apenas importancia, y temas como la discriminación retributiva, los planes de igualdad o el permiso para el cuidado del lactante (antiguo permiso de lactancia) tienen una importancia intermedia.

A continuación, se presenta un comentario hacia los temas fundamentales del RDL.

II. B) LOS PLANES DE IGUALDAD.

La primera de las medidas que plantea el RDL es la reforma de los planes de igualdad. Estas nuevas medidas que se establecen son³:

1. La obligación de elaborar planes de igualdad se amplía a las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, modificando así el artículo 45 de la LOI. Para que las empresas que no disponían de planes de igualdad, deben hacerlo con esta nueva modificación, y se establece un periodo para su

³ BALLESTER PASTOR, M^a A. "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", *Femeris*, Vol. 4, Nº. 2, 2019, p. 19.

realización, de un año para empresas entre 150 y 250 trabajadores; de dos años para empresas entre 100 y 150 trabajadores; y de tres años para empresas entre 50 y 100 trabajadores.

2. Se crea un registro que forma parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en el que las empresas deberán inscribir sus planes de igualdad, modificando así el artículo 46.4 y 5 LOI.
3. Se establece un diagnóstico obligatorio para una serie de materias. Este diagnóstico debe ser negociado con la representación de los trabajadores en una comisión negociadora del plan de igualdad, para lo cual la empresa debe facilitar la información necesaria, incluido el registro salarial, según el nuevo artículo 28.2 ET. Las materias que deben formar parte del diagnóstico, aunque no constituyen una lista cerrada, de acuerdo con el artículo 46.2 LOI y su modificación son: *Procesos de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
4. El artículo 46.1 LOI mantiene su redacción, es decir, se mantiene la forma de los planes de igualdad. En este artículo se establece que los planes son un conjunto de medidas ordenadas después de un diagnóstico, que debe plantear objetivos concretos, estrategias, sistemas de evaluación y seguimiento, y prácticas. La única modificación es el punto dos de este mismo artículo, donde se establece que este conjunto de medidas debe estar orientado a eliminar las barreras que impidan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. En temas como el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación y el Registro de los Planes de Igualdad, se establece un desarrollo reglamentado en su constitución, características y condiciones para el acceso y la inscripción.
6. El artículo 7.13 LISOS se modifica considerando infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en los planes de igualdad, tanto lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, como en los convenios y en la LOI.

La ampliación del ámbito de aplicación de los planes de igualdad puede considerarse una medida de interés, ya que amplía su ámbito de protección a más trabajadores y trabajadoras, y obliga a más empresas a su aplicación, aunque sus mecanismos no son los suficientemente efectivos para identificar y corregir las discriminaciones que se producen en las empresas. Esto se debe a que los planes de igualdad son textos que no están adaptados a las situaciones de cada empresa. Son textos generales, estandarizados, por ello, la nueva normativa plantea que deben ser negociados, para así reforzar la idea de que deben ser planes específicos a la situación y características de cada empresa.

El artículo 46.1 LOI establece los criterios para la elaboración de los planes de igualdad, sin embargo, el nuevo artículo 46.2 LOI plantea solamente la inclusión de medidas de evaluación para eliminar los obstáculos que impidan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta modificación no es lo suficientemente efectiva para incrementar la necesidad de realizar un diagnóstico adecuado o aplicar medidas concretas. El diagnóstico debe entenderse como un instrumento que permita a la empresa conocer su situación en materia de igualdad y como un punto de inflexión a la hora de empezar a realizar el plan de igualdad, para ello, existen herramientas como los propios datos de la empresa y la opinión de los trabajadores. Además, para llevar a cabo este diagnóstico y su posterior elaboración y puesta en marcha, el artículo 7 del Real Decreto 1615/2009, plantea la intervención de personal cualificado y especializado en materia de igualdad.

Sin embargo, el artículo 46 LOI no es el único que puede ser de relevancia en esta materia, el Real Decreto 1615/2009 plantea consideraciones importantes a tener en cuenta, como es el caso del artículo 7 ya mencionado anteriormente o su artículo 10 donde se regula el distintivo de “Igualdad en la Empresa”. Este distintivo valora la participación de los representantes de los trabajadores, tanto en la fase de diagnóstico, como en el diseño, evaluación del plan, y también la participación del personal especializado en materia de igualdad y no discriminación por razón de género⁴.

Un aspecto interesante que establece el nuevo artículo 46.2 LOI es que desarrolla los contenidos obligatorios que deben contener los planes de igualdad, evitando así que a la hora de su realización se escojan los temas que más convengan, sin ser los más importantes y necesarios. Sin embargo, algunas de estas materias obligatorias no son lo suficientemente claras o precisas, como, por ejemplo, la auditoría salarial debería presentarse en un solo apartado sobre la igualdad retributiva, o en lugar de “ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laborar”, podría incluir la adaptación al puesto de trabajo y sus condiciones. En cuanto al alcance que deben tener estas materias en los planes de igualdad habrá que esperar el oportuno desarrollo reglamentario que desarrolla el artículo 46.6 LOI.

El registro de los planes de igualdad se presenta como un mecanismo de interés para el conocimiento de cada plan y la publicidad de estos, pero no es convincente que dicho registro pueda ser un mecanismo para garantizar la ejecución adecuada de los planes de igualdad. Sería necesario establecer un mecanismo de control, ya sea en el momento del registro o en algún momento anterior o posterior. En el caso del control anterior al registro sería preciso que se produjera durante la elaboración del plan, contando con la intervención de organismos públicos, como, por ejemplo, el Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades u otro organismo equivalente propio de cada Comunidad Autónoma. Esta alternativa supondría aumentar el nivel de implicación de tales organismos, donde su actuación debería estar contemplada por una legislación que estableciera las competencias y que el volumen de inversión en estos organismos públicos sea mayor. Además, queda pendiente realizar una reforma de la normativa del Instituto de la mujer y de la Igualdad de Oportunidades para reforzar sus competencias, aumentar la calidad de sus intervenciones y asegurar la neutralidad ante el Gobierno. Otra alternativa en el sistema de control de los planes de igualdad es realizar dicho control al mismo tiempo que el registro, ya sea por parte de la Autoridad Laboral encargada o por organismos públicos especializados como el ya mencionado Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, la intervención de la Autoridad Laboral en este sistema de control sería improbable, tanto como el control de legalidad básico que se establece, de acuerdo con el artículo 90.5 ET, al igual que, en caso de posibles contenidos discriminatorios en los convenios colectivos, el artículo 90.6 ET, establece solicitar asesoramiento al Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades. Otra posibilidad sería detectar los planes de igualdad inadecuados o insuficientes por parte de Inspección de Trabajo, pero en la LISOS no se prevé ninguna sanción para estos casos, por lo que Inspección de Trabajo no tiene ninguna potestad para sancionar. Todas estas posibilidades no han sido incorporadas en el RDL, por lo que esté no contara con un sistema de control para la adecuación de los planes de igualdad, desarrollando así planes inefectivos.

Otra de las cuestiones que no se resuelven en el RDL son las sanciones efectivas en cuanto a los planes de igualdad. Su marco sancionador es inexacto, y no ayuda mucho la reforma en el RDL del artículo 7.13 LISOS que hace referencia a la LOI. Para un mejor control debería de establecer un marco de sanciones en el que se diferencie: la incorrecta elaboración de los planes de igualdad, es decir, cuando el plan no recoja la

⁴ RAMO HERRANDO, MªJ. “El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 218. 2019, p. 3

realidad de la empresa o los contenidos mínimos; Cuando no se cumpla lo establecido en la norma o en el convenio colectivo, ya sea por defectos formales o en el procedimiento, incluyendo la falta de registro; No cumplir lo establece el plan de igualdad implantado: plazos, modificaciones, adaptaciones, compromisos. Por ello, los artículos 7.13 y 8.17 LISOS, nos son precisos en sus referencias. Con esta situación es necesario recordar la existencia del “Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020”, aprobado en Consejo de Ministros el 6 de abril de 2018, y publicado el 19 de abril de 2018, donde se desarrollan los objetivos para “mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación”, estableciendo medidas concretas en esta materia en cuestiones de control de la obligación de las empresas en la elaboración de los planes de igualdad, así como su aplicación y seguimiento, y también plantea la especialización de los inspectores e inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en esta materia. Así mismo, también es destacable el “Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020”, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros el 27 de julio de 2018, donde se promueven medidas y acciones para luchar contra la discriminación por razón de género y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la especialización de los inspectores e inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, ya mencionado anteriormente.

Una de las principales modificaciones del RDL en cuanto a los planes de igualdad, es que estos deben de ser negociados, pero no plantea con demasiada seguridad esta obligación, dando la sensación de que solo se refiere a la negociación del diagnóstico, esta sensación se recoge en el nuevo artículo 46. Las medidas que se recogen en el artículo 46.2 LOI conforme al RDL, plantean que solo debe ser negociado el diagnóstico de estos planes, dejando a las demás medidas como competencia exclusiva de la empresa. Este planteamiento no promovería la corrección de las desigualdades en las empresas, ni la inclusión de los representantes de los trabajadores en el desarrollo y configuración de las políticas de igualdad en la empresa. Sin embargo, no cabe duda de que, aunque sea el diagnóstico, la empresa no podrá imponerlo de forma unilateral, tiene la obligación de realizar la negociación con el principio de buena fe presente. Con este planteamiento surge un nuevo problema en el caso de que las negociaciones entre empresa y representantes se interrumpan o fracasen. En este caso, la empresa para dar por concluidas dichas negociaciones debe acreditar que se han agotado todas las vías posibles, ya sea de forma extrajudicial o judicialmente.

En la normativa actual no existen los plazos de vigencias que debe tener el plan de igualdad, y en el nuevo RDL tampoco hace ninguna referencia. La vigencia ideal que deben tener dichos planes es de entre dos y cuatro años, siendo una vigencia inferior a dos años insuficiente para poder comprobar la eficacia y el cumplimiento de los objetivos, así como también el impacto que tienen sobre el personal de la empresa, y en el caso de más de cuatro años, no es recomendable ya que la situación de la empresa puede cambiar demasiado y no ajustarse a los objetivos y acciones fijadas en el plan de igualdad, siendo necesario un nuevo diagnóstico y evaluación.

II. C) LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA.

Desde una perspectiva comunitaria, la igualdad de género y la no discriminación están contempladas como uno de los principales instrumentos de la Unión Europea, y de sus objetivos políticos. En materia de equidad retributiva, el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres fue contemplado, desde un inicio, en el Tratado fundacional o constitutivo de la Comunidad Europea de 1957, donde establecía que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. En la actualidad, la Unión Europea cuenta con la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, como instrumento principal para la eliminación de la brecha salarial, en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de

trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación, donde se desarrolla la necesidad de establecer sistemas de clasificación que no tengan un carácter discriminatorio y profundizar, de forma adecuada, en el concepto de igual salario por trabajo de igual valor. Con posterioridad a esta Directiva, se han promulgado varias Resoluciones y Recomendaciones del Parlamento y de la Comisión Europea sobre dicha materia como, por ejemplo, la Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia⁵, donde se desarrollan unas orientaciones para mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres⁶.

En el Ordenamiento Jurídico español, existen diversas normas del ámbito del empleo que refuerzan el principio de igualdad formal y prohíben la discriminación por razón de sexo, principalmente en materia de retribución. El principio de igualdad subyace a toda la estructura constitucional del Ordenamiento Jurídico español, tal y como señala el artículo 1.1 de la Constitución Española (CE), donde la igualdad se sitúa entre los valores superiores del Ordenamiento. Además, el artículo 35.1 CE establece el derecho a una remuneración suficiente, de todos los españoles, “sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

El artículo 28 ET bajo la rúbrica “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, recoge que “no puede producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos de la retribución por la prestación de un trabajo de igual valor”. De una manera más concreta, el artículo 5 LOI establece que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas”.

A pesar de todas las expresiones normativas, la brecha salarial de género es evidente y el RDL realiza pocas modificaciones en materia de igualdad retributiva, lo que puede resultar llamativo ya que existen dos proposiciones de ley registradas sobre esta materia. Una de ellas, registrada el 24 de octubre de 2017 por el grupo confederal Unidos Podemos-En Marea- En Común Podem, tiene concluida la fase de presentación de enmiendas, y ambas contaban con una transversalidad real. El principal objetivo de estas proposiciones era una igualdad retributiva efectiva, con aspectos dirigidos a asegurar su eficacia.

Los contenidos del RDL sobre esta materia son los siguientes:

1. Modificación del artículo 9.3 ET donde se establece que, en caso de nulidad por discriminación salarial, el trabajador tendrá derecho a la retribución de trabajo igual o de igual valor correspondiente.
2. El artículo 22.3 ET incorpora una referencia para que la definición de grupos profesionales se base en “un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones”.
3. Se desarrolla una nueva definición de trabajo de igual valor en el artículo 28.2 ET conforme al RDL 6/2019, donde se establece lo siguiente: *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 estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

⁵ DO de la UE serie L núm. 69, de 8 de marzo de 2014.

⁶ VELA DIAZ, R. “En el camino judicial correcto en materia de brecha salarial de género en España: un avance jurisprudencia relevante”, *Derecho y Cambio Social*, nº 55. 2019, p. 531

4. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir informes anuales sobre el registro salarial que desarrolla el artículo 28.2 ET, esta modificación hace referencia al artículo 64.3 ET. Además, esta modificación se incluye dentro de las tareas de vigilancia por parte de los representantes de los trabajadores en la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con el nuevo artículo 64.7.a ET.
5. Se crea la obligación de que todos los empresarios realicen un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, percepciones extrasalariales diferenciadas por sexos y por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. El acceso al registro de los trabajadores se hará por medio de los representantes de los trabajadores.
6. Se establece la existencia de discriminación retributiva en empresas de al menos 50 trabajadores cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un determinado sexo sea superior en un 25% al del otro sexo. Esta medida toma como referencia la masa salarial o la media de las percepciones de la empresa. En caso de que ocurra dicha diferencia, el empresario deberá incluirlo en el registro con la correspondiente justificación no relacionada con el sexo de los trabajadores.

El nuevo artículo 28 ET utiliza todas las percepciones, las salariales y las no salariales, y así se establece en el artículo 28.1 ET, donde el RDL no ha modificado nada, y en el artículo 4 de la Directiva 2006/54. El RDL establece una referencia sobre los contenidos del registro salarial: valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, lo que sirve para corregir su denominación, ya que hace referencia a cualquier tipo de retribución que, en términos de la legislación nombrada anteriormente, hubiera sido más precisa. Resulta interesante que, a pesar de esto, la normativa española plantee la recomendación de transparencia retributiva de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, sin embargo, el RDL no va a situar a España entre los países más avanzados en esta materia. Esto se debe a que el RDL desarrolla un sistema de transparencia retributiva cómodo utilizando el registro salarial como medio para que los representantes de los trabajadores accedan a la información, pero los trabajadores no pueden acceder directamente, solo por medio de estos, lo que plantea dificultades en empresas de menos de 10 trabajadores que carecen de representantes de los trabajadores. El sistema de transparencia retributiva presenta algunas deficiencias, ya que no se garantiza que la información llegue a los trabajadores, sin embargo, en la proposición de ley registrada el 24 de octubre de 2017 se planteaba un sistema de información retributiva donde la información se desarrollaba en las nóminas de los trabajadores, y por tanto acceden directamente a dicha información.

El registro salarial que se establece en el RDL tiene un problema de gran trascendencia, y es que no se plantea ninguna sanción en caso de incumplimiento, por lo que esta inexistencia y la defectuosa elaboración hace que, de acuerdo con el artículo 6.7 LISOS se consideraran faltas leves. También, sería preciso prever un desarrollo reglamentario para determinar el contenido del registro y los “valores medios”, ya que son muy generales y contienen demasiadas imprecisiones. Otro punto que no se entiende bien son los parámetros de referencia que se toman para realizar el promedio, que en el RDL se refiere a “grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor”. Lo cierto es que el sistema de acotamiento es muy diverso debido a la gran variedad de sistemas de calificación profesional que tenemos, por lo que no resulta realista medir este sistema por los trabajos de igual valor. Sería necesario haber contemplado un desarrollo legislativo para los parámetros de comparación, ya que al no existir ninguno en el RDL, las empresas tienen la opción de considerar como trabajos de igual valor los más favorables para ellas. Teniendo en cuenta que, no se contemplan sanciones efectivas y que no existe ningún mecanismo para el control de los datos, el registro que plantea el RDL supone un obstáculo para los trabajadores en cuanto a reclamaciones por discriminación retributiva.

La nueva redacción del artículo 9.3 ET puede provocar problemas, ya que señala que, en los casos de nulidad por discriminación salarial, el trabajador tiene derecho a la “retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”, lo que parece, utilizando esta formulación, es la posibilidad de que el trabajador obtenga retribuciones a la baja, aunque en realidad, lo que pretendía el RDL era garantizar la retribución más alta en los procesos por discriminación retributiva.

Se echa de menos en este RDL el desarrollo de medidas de efectiva transversalidad en todos los ámbitos, principalmente en materia procesal y sancionadora, aunque muchas de las modificaciones que propone el RDL sobre la lucha contra la discriminación retributiva son interesantes como, por ejemplo: el concepto de trabajo de igual valor y la referencia a que la definición de grupos profesionales se base en “un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones”. Hubiera sido más correcto una fórmula más sencilla y que estos criterios de valoración hicieran referencia a todos los niveles de clasificación profesional y no solo a los grupos profesionales. Es de notable interés que cuando exista un porcentaje superior al 25% de diferencia en las retribuciones percibidas entre los trabajadores, existirá la presunción de discriminación retributiva, sin embargo, solo se aplica al conjunto de la masa salarial o de la media de percepciones salariales. Esta aplicación hubiese sido más efectiva si se aplicaría también a las percepciones dentro de los grupos profesionales o de niveles inferiores en la clasificación profesional, pero esto requeriría una mayor implicación de la norma que el RDL no asume.

II. D) EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA.

Uno de los aspectos del RDL que más interés mediático ha tenido y que ha sido destacado como el principal contenido, es el permiso por nacimiento de hijo o hija. Este nuevo concepto se trata del antiguo permiso de paternidad o del otro progenitor, que se amplía hasta igualar el permiso de maternidad, de 16 semanas. Esta equiparación que plantea el RDL entre los antiguos permisos de maternidad y paternidad no será efectiva hasta el año 2021, hasta entonces se aplicará un aumento progresivo, donde se distingue el tramo obligatorio de seis semanas y el tramo restante, y además establece modificaciones para el permiso de adopción. Desde la entrada en vigor del RDL 6/2019 el permiso para el otro progenitor es de ocho semanas, aumentando así tres semanas respecto del hasta ahora establecido. Este periodo transitorio que se expone recuerda la situación que hace unos años se planteó con la incorporación de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, donde se comprometía al aumento de este permiso hasta las cuatro semanas y que finalmente tardó diez años en hacerse efectivo.

Aunque apenas ha tenido repercusión, el RDL establece un cambio de nombre a “permiso de nacimiento”, que desde una perspectiva jurídica llama la atención. Esta modificación para equiparar en la duración los dos permisos, tanto maternidad, como el antiguo permiso de paternidad, tiene como función fomentar el reparto de responsabilidades entre ambos progenitores. Por ello, su carácter intransferible, es decir, si no se disfruta, se pierde. El cambio de nombre del permiso supone una cuestión discutible, debido a la referencia al permiso de “paternidad” refuerza la promoción de la corresponsabilidad. La terminología de “permiso de paternidad” se contempla en la mayoría de los países europeos y se utiliza en el Directiva de 2017. Si el término de “paternidad” no se refuerza lo suficiente, es posible que, con los cambios de Gobierno, eliminan o modifiquen la cuestión de corresponsabilidad, de ahí que dicho permiso no tenga carácter transferible, y consideren como el objetivo principal el cuidado del menor, lo que podría suponer que sea disfrutado totalmente por las madres, lo que empeoraría la situación laboral de estas. En cuanto a la terminología que se usa en materia de seguridad social es más cuestionable que lo anterior, ya que, tras las modificaciones del RDL las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a llamarse “Nacimiento y cuidado de menor”.

El nuevo permiso de nacimiento se ha unificado en artículos como: artículo 48.4 ET; en el artículo 49. a, b, c y d del RDL 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP); y en el artículo 4.3 de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA). No existen muchas diferencias entre los diferentes artículos en cuanto a dicha cuestión, por ejemplo, en el EBEP el permiso de nacimiento del otro progenitor se desarrolla en el mismo apartado que el de la adopción; y en el caso de la LETA solo se desarrolla a modo de referencia brevemente. El RDL establece lo mismo para el EBEP y para el LETA. En el primer párrafo del artículo 48.4 ET se regula el permiso de nacimiento para la madre biológica, que tiene una duración de 16 semanas, seis de ellas son obligatorias inmediatamente después del parto. En el siguiente párrafo se regula el permiso de nacimiento para el otro progenitor que se equipara al permiso para la madre biológica. Esta equiparación en el nombre del permiso tiene el objetivo de afianzar la corresponsabilidad sin tener en cuenta el título de madre o padre. En el caso de la adopción, donde se incluye también la guarda con fines de adopción y el acogimiento, el RDL establece en el artículo 48.5 ET un permiso de 16 semanas, de las que 6 semanas son de disfrute obligatorio, para cada adoptante o ejercitante del guarda o acogimiento.

La forma y la estructura del permiso de nacimiento es fraccionable, de acuerdo con el nuevo artículo 48.4 ET⁷. Por ello, para la madre biológica y para el otro progenitor, las primeras seis semanas deben disfrutarse obligatoriamente después del parto y el tiempo restante puede disfrutarse o durante cuatro semanas anteriores al parto o de modo continuado o discontinuado posterior a las seis semanas obligatorias, en semanas completas, hasta que el menor cumpla doce meses de edad. La forma de disfrutar los períodos que permite dicho permiso debe comunicarse a la empresa con mínimo 15 días de antelación. En el caso de la adopción, guarda o acogimiento se trata de la misma configuración, pero desde la fecha de la resolución judicial o administrativa hasta doce meses posteriores a la fecha indicada de la resolución. En las adopciones internacionales se mantiene la posibilidad de anticipar cuatro semanas el permiso, al igual que en el caso de parto, adopción, guarda o acogimiento múltiple o de menor discapacitado, donde se mantiene la ampliación de la duración del permiso, con términos similares a los actuales.

Lo más destacable de la regulación del permiso de nacimiento, así como el de adopción guarda o acogimiento, es la posibilidad de dividir por semanas completas parte del periodo, es decir, el restante de las 6 semanas obligatorias posteriores al parto, para ambos progenitores. Se trata de un sistema complejo que puede requerir muchas alteraciones o modificaciones en los sistemas de control y por ello, el RDL incorpora una nueva DT, número 32 a la LGSS, una vez se llevan a cabo diferentes desarrollos informáticos. Es una gran innovación, aunque es posible que puede desarrollar un problema de adecuación con la Directiva 92/85. Es el caso del otro progenitor, ya que, en la Unión Europea, el permiso de paternidad solo se recoge en una propuesta de Directiva sobre la conciliación de responsabilidades de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo del 26 de abril de 2017, por lo que actualmente no existe una regulación específica. Y en relación a la madre biológica, el artículo 8 de la Directiva 92/85 establece que dicho permiso debe ser de al menos, 14 semanas ininterrumpidas. La principal cuestión que se plantea es que si el desarrollo de la normativa española de dividir el permiso de la madre biológica a las 6 semanas después del parto es compatible o no con lo mencionado en la Directiva 92/85.

El único país europeo que contempla esta división del permiso de maternidad antes de las 14 semanas que marca la Directiva 92/85 es Islandia, aunque no está obligado a cumplir tal directiva ya no que forma parte de la Unión Europea. Ningún otro país de la Unión Europea tiene algún mecanismo semejante como el

⁷ CORDERO GORDILLO V. "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, Nº 3, 2019

introducido en la legislación española por medio del RDL 6/2019. En España existe otro sistema para la interrupción del permiso de maternidad, como es en caso de nacimiento de hijo prematuro o que este deba ser hospitalizado después del parto, donde se permite la interrupción una vez haya transcurrido las seis semanas obligatorias después del parto. Cabe la posibilidad de entender que este fraccionamiento no vulnera el artículo 8 de la Directiva 92/85, ya se presenta como una posibilidad donde la trabajadora que disfruta el permiso no pierde el derecho al disfrute continuo de este. Sería conveniente una mejora de lo que establece el RDL en esta materia para adecuarse a la Directiva 92/85. Además, este sistema puede incitar a que la trabajadora fuera obligada a volver a su trabajo de forma anticipada, y que disfrutará del resto del permiso cuando mejor le pareciera a la empresa, como establece el artículo 8 de la Directiva 92/85. Para la Inspección de Trabajo también supondría un inconveniente debido a que no podría controlar si se respeta el derecho a disfrutar el permiso completo de maternidad. En el caso de que la interrupción del permiso se produzca por el ingreso hospitalario del menor posterior al parto, la posibilidad de que el empresario interrumpa el permiso forzosamente es menor, para ello necesita un supuesto de hecho concreto, pero si esta interrupción se produce de forma libre puede conllevar a un recorte de derechos para la trabajadora.

El RDL establece un sistema flexible en cuanto a los permisos tanto para la madre biológica, como para el otro progenitor y también, en el caso de la adopción, acogimiento o guarda, que incluye la posibilidad de disfrutar este permiso de nacimiento a tiempo parcial. Esta posibilidad puede generar un gran problema, debido a que no desarrolla un derecho, sino que esta posibilidad está condicionada a llegar a un acuerdo con el empresario. El disfrute del permiso a tiempo parcial conlleva mantener un contacto con la empresa y supone una reducción de la jornada retribuida, así como un salario parcial con una prestación de maternidad parcial. Este problema se podría haber evitado planteando un derecho para la trabajadora o el trabajador, sin necesidad de llegar a un acuerdo con el empresario, por lo que nada impediría la creación de un permiso que combinará ambos aspectos, trabajo a tiempo parcial y permiso a tiempo parcial, y que computará anual, mensual, semanal o diariamente. Esta posibilidad aumentaría la flexibilidad a la hora del disfrute del permiso y evitaría los problemas para adecuar la Directiva 92/85 ya descritos.

Es de interés que el RDL establezca que, para el permiso de nacimiento, de adopción, acogimiento o guarda, para ambos progenitores, es obligatorio disfrutar de seis semanas después del parto o tras la resolución, aunque es difícil su cumplimiento por parte del sujeto obligado, puesto que no existe ninguna sanción prevista. Además, es criticable que la rigidez de estas seis semanas obligatorias postparto, se haya generalizado, ya que sus motivos eran sanitarios en el caso de la madre biológica.

Este nuevo sistema que se configura en el RDL tiene otras consecuencias, como la desaparición de que la madre transfiera al padre el resto del permiso de maternidad, tras las seis semanas obligatorias; y también el cambio de nombre del permiso que supondrá realizar ajustes en gran parte del ordenamiento. El RDL contiene muchos cambios terminológicos que dan la sensación de que realiza gran cantidad de cambios normativos como, por ejemplo⁸ :

- *Artículo 11.1 y 2: ampliación en la duración de los contratos formativos.*
- *Artículo 37.3.b ET: desaparición del antiguo permiso de nacimiento de dos días.*
- *Artículo 45.1.d ET: causas de suspensión.*
- *Artículos 53.4 y 55.5 ET: causas de nulidad automática del despido.*
- *Disposición Adicional 22 ET y artículo 7 EBEP: aplicación al personal laboral en las Administraciones públicas.*

⁸ BALLESTER PASTOR, Mª A. "El RDL 6/2019 para la garantía...cit", Femeris...cit p. 30

- *Artículo 49 a, b y c EBEP: aplicación en las Administración Públicas.*
- *Artículo 42.1.c LGSS: elenco de prestaciones de la seguridad social.*
- *Artículos 177, 178, 179, 180, 181 y 182 LGSS: prestación de maternidad del régimen general.*
- *Artículo 318 LGSS: prestación de maternidad del RETA.*
- *Disposición Adicional primera LGSS: prestación de maternidad en regímenes especiales.*
- *Artículo 4.3 g y h, y 11.2 y 5, 16.1.d, 16.3, 26.1.b, 38 y 38.bis LETA.*

Aunque en este listado existen carencias, como por ejemplo el artículo 108 LRJS, sin embargo, en teoría estas carencias están recogidas y resueltas en el Disposición Adicional (DA) única del RDL 6/2019, donde se establece que todas las prestaciones y los permisos, tanto de maternidad como de paternidad están equiparados al nuevo permiso de nacimiento, así como la prestación correspondiente. Es previsible que debido a los diferentes tratamientos que se realizan con el permiso de maternidad y el de paternidad, será difícil cohesionar este permiso de nacimiento con el RD 295/2009, de 6 de marzo, y la doctrina jurisprudencial sobre esta materia.

En el caso del sector público ocurre lo mismo que en el sector privado, los antiguos permisos de maternidad, de paternidad y de guarda adopción o acogimiento, regulados en el artículo 49 a, b y c EBEP, se transforman en las iguales condiciones y duración mencionadas anteriormente para el sector privado, y para ambos progenitores. Tras el RDL el personal laboral de las Administraciones Públicas, y locales, en materia de permisos de nacimiento, adopción, lactancia del otro progenitor diferente a la madre biológica, se regirá por el EBEP. Otra novedad importante, es que este RDL subsana la doctrina emitida por el Tribunal Supremo relacionada con los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, donde se regían por el ET y no por el EBEP como establece el RDL. Además, se ejerce la equiparación entre el personal laboral de las Administraciones Públicas y locales, y el personal funcionario. Estas medidas, como en el sector privado, se encargan de fomentar la corresponsabilidad de ambos progenitores.

Un elemento negativo para destacar sería la falta de medidas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en cuanto al cuidado de las personas dependientes, como personas mayores, siendo un país envejecido, o personas con alguna discapacidad⁹.

Los permisos anteriormente nombrados se unifican en una única prestación por parte de la Seguridad Social, la prestación por nacimiento y cuidado del menor, regulada en el artículo 177 y siguientes LGSS. Para ser beneficiario o beneficiaria de la prestación se deben cumplir una serie de requisitos¹⁰:

1. Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.
2. Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
 - a. Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - i. No se exigirá período mínimo de cotización.
 - b. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

⁹ GALA DURÁN, C. "Las novedades incorporadas en el RDL 6/2019: La "transformación" de los permisos por maternidad y paternidad. Conciliación Familiar-Permisos", Aranzadi, 2019. P.3

¹⁰ <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

- i. 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - ii. 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
3. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - a. 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - b. 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
 4. Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Por lo tanto, el importe de la prestación se trata del 100% de la base reguladora que le corresponde a cada beneficiario. También existe un subsidio para las personas beneficiarias que no cumplen con los requisitos exigidos en el periodo mínimo de cotización. Está regulado en los artículos 181 y 182 LGSS. La cuantía del subsidio se trata del 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) que esté vigente en el momento de aplicación.

II. E) EL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE.

Otro de los cambios importantes que realiza el RDL es el permiso “para el cuidado del lactante”, antiguo permiso de lactancia, regulado en el artículo 37.4 ET, y con una regulación similar el artículo 48.f EBEP, para el sector público. La regulación de dicho permiso se trata de: un derecho con una configuración individual que corresponde a los propios beneficiarios, lo que provoca la doble atención al menor causante de dicho permiso. También se establece la posibilidad de que las empresas limiten este permiso en caso de que dos trabajadores lo disfruten por el mismo sujeto causante, en este caso el menor. Además, se sigue manteniendo la misma duración hasta los nueve meses del lactante y el contenido, es decir, media hora de reducción o una hora de interrupción, aunque si el permiso es disfrutado por ambos progenitores puede ampliarse tres meses más, hasta los doce meses, donde solo uno de los progenitores tendrá esta ampliación. El otro progenitor tendrá derecho a dicha reducción de jornada desde los nueve meses hasta los doce, sin embargo, no será retribuida. En el caso del artículo 48.f EBEP¹¹ la duración de este permiso es de doce meses, por lo que no se desarrolla este sistema del artículo 37.4 ET.

Este cambio de nombre es de gran interés, ya que reconoce el papel parental en esta situación, tal como se estableció en la Sentencia C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, por el TJUE. Sin embargo, el cambio de nombre de este permiso no es demasiado preciso, pues aparecen diferentes conceptos en el articulado como, por ejemplo: en el artículo 48.f EBEP hace referencia a “por lactancia de un hijo menor”; en el capítulo VII del título II de la LGSS aparece como “Corresponsabilidad en el cuidado del lactante”; o en dicha ley en su artículo 183 como “prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”; también en el artículo 4.3.g LETA se menciona el “ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”. Estas diferencias terminológicas pueden llevar a confusión en un marco normativo que ya es complejo y enrevesado. La naturaleza de este permiso en el artículo 37.4 ET es confusa, debido a que la “reducción de la jornada” que se menciona a veces puede entenderse en contra de la interrupción o ausencia o, en cambio, puede entenderse como una opción que engloba la interrupción o la reducción.

¹¹ GONZÁLEZ BUSTOS MªA, “¿Medidas urgente para la igualdad?”, *La Ley digital*, nº 4699/2019, 2019, p.3.

Otro cambio interesante es que la titularidad del permiso pasa a ser individual, por lo que dicho permiso ya no es transferible, como hasta la actualidad. En la anterior regulación solo uno de los progenitores podía disfrutar el permiso por el mismo sujeto, el cual, normalmente, recaía sobre la madre. Además, tampoco se contempla la posibilidad del reparto del permiso entre ambos progenitores. La sentencia anteriormente nombrada, obligó a España a modificar este hecho, ya que la titularidad principalmente era de la mujer lo que alentaba los roles de cuidado y de género. Sin embargo, la transposición de la sentencia a la legislatura española a través de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, hizo que ambos progenitores pudieran disfrutar del permiso, pero debían tener un puesto de trabajo¹². Esta transposición tan desafortunada provocó la presentación de una cuestión prejudicial por discriminación indirecta por razón de sexo, siendo más probable que las mujeres sean las que no trabajen, por lo que el otro progenitor no tendría derecho al disfrute de este permiso. En el caso de que la madre estuviese disfrutando de una prestación por desempleo, plantea mucha incertidumbre, ya que la idea principal era que en el caso de que uno de los dos progenitores estaba desocupado, conllevaba la pérdida del permiso, suponiendo que el progenitor desempleado podía hacerse cargo del cuidado del menor. Sin embargo, el Auto TJUE de 21 de marzo de 2018, C 252/17, Vadillo González, considera que al afectar a mujeres y hombres el texto del ET no hay discriminación¹³

El permiso que regula el RDL da lugar a una prestación de la Seguridad Social, para uno de los progenitores durante el mes noveno y el duodécimo, en el caso que los dos progenitores lo hayan disfrutado con la misma duración y régimen, de acuerdo con la redacción del artículo 183 LGSS. Aunque solo se concederá en los casos de reducción de jornada de media hora y no en el caso de la interrupción de una hora. Esta prestación es una percepción proporcional que toma como referencia el 100% de la base reguladora (artículo 185 LGSS). La prestación no tiene apenas relevancia para el beneficiario, ya que media hora diaria durante los tres meses que supone la prestación, corresponde a 33 horas de trabajo, es decir, menos de una semana. Sin embargo, globalmente, supone un coste de importancia, debido a la actual situación económica de déficit, por lo que se plantea un debate acerca de si este coste está justificado o no.

El verdadero debate sería sí, hubiera sido más acertado aumentar hasta los doce meses la edad del lactante que genera este permiso, como ya se establece en el EBEP, ya que el coste que supone nunca había sido cuestionado de forma que el empresario no fuera capaz de asumirlo, puesto que requiere ajuste en la organización y no un coste adicional. Esto generaría permisos iguales hasta los doce meses para ambos progenitores, y no hasta los nueve meses, que generalmente disfrutados por los padres, o hasta los doce meses, disfrutados por las madres. Otro problema que queda sin resolver es que el permiso diario, es decir la reducción de jornada, se reduce a la mitad cuando se disfruta al principio o al final de la jornada laboral. También, el RDL no ha establecido la posibilidad de que el permiso se pueda acumular como un derecho del beneficiario, y no como una posibilidad que debe regular el convenio o un acuerdo con la empresa.

II. F) OTROS PERMISOS PARENTALES.

Los cambios que se regulan en el RDL en relación a otros permisos parentales de los ya mencionados anteriormente, son bastante escasos. Tanto en el artículo 37.5 ET, donde se regula el permiso y reducción de jornada por hospitalización del neonato, y el artículo 37.7 ET, regulado el derecho a la determinación

¹² BLASCO JOVER C. "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, Nº 2, 2019

¹³ JACQMAIN, J. "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad", *Femeris*, Vol. 4, Nº 2, 2018

<http://www.uc3m.es/femeris>

horaria de permiso para el cuidado del lactante, permiso o reducción por hospitalización del neonato y reducción de jornada, se introduce el lenguaje inclusivo por medio del concepto “personas trabajadoras”. Este cambio de terminología hubiera sido más efectivo planteando el lenguaje inclusivo en todos los artículos modificados de la normativa, principalmente en el ET y EBEP. Tampoco se hace referencia en la reducción de la jornada diaria que se desarrolla en la Ley 3/2012 de reforma del mercado de trabajo y que provoca la reducción del derecho del trabajador para elegir la forma de disfrute. En relación a esta ley, no se ha eliminado o simplemente, corregido la referencia a que los convenios colectivos puedan establecer los criterios para el disfrute de la reducción de jornada. Hubiese sido más convenientes que la norma regulase la posibilidad de ajustar la reducción de jornada por cuidado de hijos o dependientes, ya que se otorgaría más flexibilidad para configurarla y disfrutarla, sin acogerse a ausencias.

En el caso de la excedencia por cuidado de hijos y familiares, el RDL modifica el artículo 46.3 ET: amplía la duración de la reserva del puesto de trabajo a 18 meses, en el caso de que ambos progenitores disfruten de la excedencia con misma duración y régimen. Esta medida pretende fomentar la corresponsabilidad, sin embargo, es absurda, ya que, la excedencia supone que la pérdida en la retribución salarial no es equitativa para ambos sexos, ya que la menor retribución suele ser la femenina, lo que provoca que la excedencia sea disfrutada principalmente por las mujeres. Que el reparto de este hecho se produzca por el aumento de la duración de la reserva del puesto de trabajo, es bastante cuestionable. Además, el Tribunal Superior ha reconocido que el derecho efectivo al reingreso en el puesto de trabajo se mantiene durante todo el periodo de excedencia.

II. G) EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA.

La regulación del RDL en el nuevo artículo 34.8 ET tiene una valoración positiva pero también una parte que no convence. La valoración positiva es debido a la regulación detallada que hace de las distintas posibilidades de adaptación y de su configuración como un derecho de personas trabajadoras que tienen hijos de hasta doce años, donde solo están condicionadas por las necesidades personales y familiares de cada trabajador, de manera proporcionada, y las necesidades de la organización donde desarrolla su actividad laboral. El derecho de volver a la situación original del trabajador puede que se produzca de manera anticipada a la fecha prevista inicialmente cuando exista una causa justificada.

Todos los contenidos anteriores son muy positivos, sin embargo, en el tercer párrafo, se desarrolla un procedimiento de concesión, que refuerza la idea de que los beneficiarios, que normalmente son mujeres, de este derecho por cuidado de dependientes, son objeto de abuso por parte de la empresa y de los demás trabajadores. Esta concepción se olvida de la máxima de *qui suo iure utitur neminem laedit*, es decir, “quien hace uso de su derecho no daña a nadie”, que debería haber sido el eje principal en esta configuración del derecho a la adaptación de la jornada, en cambio, el actual procedimiento que regula el RDL no lo hace así. Hubiera sido más preciso establecer de una forma clara y coherente que los derechos de conciliación de los trabajadores pueden afectar a la situación de otros trabajadores, siendo responsabilidad de la empresa la organización del tiempo de trabajo de dichos trabajadores.

El procedimiento para la adaptación que presenta la redacción del nuevo artículo 34.8 ET es, en primer lugar, los “términos de su ejercicio” se establecen en el convenio colectivo, de esta forma se garantiza “la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”. Es totalmente positivo que los convenios proporcionen determinadas soluciones, aunque la ausencia de discriminación no es lo único que se debe representar en los convenios, siendo que obliga a todos los individuos, sin necesidad de que se plantee expresamente. El derecho a la conciliación se trata de un derecho de dimensión constitucional y que, por tanto, no puede quedar reducido a la negociación

colectiva. Esto significa que las personas trabajadoras deben tener el derecho a la adaptación en los términos de derecho individual, si es razonable y proporcionada en relación con las necesidades personales y las de la empresa. Por este motivo no puede haber condicionantes que se desarrollen en los convenios colectivos, sin atender a las circunstancias personales de los trabajadores. Además, en caso de que no exista convenio, la empresa podrá negociar con la persona durante un periodo de treinta días¹⁴, donde podrá aceptar la propuesta, presentar una alternativa o denegar la propuesta. En este último caso, la empresa deberá presentar por escrito las razones, debidamente justificadas, de esta decisión.

Hubiera sido más positivo si el RDL hubiera establecido que los trabajadores y trabajadoras que tengan personas dependientes a su cargo, tendrán el derecho de solicitar adaptaciones de forma razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades, tanto personales, como de la empresa, y que dicha empresa deberá tenerlas en consideración, justificando en caso de no aceptación y ofreciendo alternativas. Es totalmente innecesario que se mencione en el convenio colectivo, donde se podría tratar la conciliación, y el plazo para la negociación con la empresa de la propuesta de treinta días que se establece en este nuevo desarrollo.

La regulación que plantea el RDL hace que el derecho de adaptación se configure en favor de las personas trabajadoras, aunque es preciso puntualizar que, en materia de organización del tiempo de trabajo, en este país, se sigue tratando de forma generalizada y puntual, haciendo falta una regulación que la trate en ambas direcciones, dándole un carácter más flexible, facilitando a los propios trabajadores la posibilidad de conciliar la vida familiar, personal y laboral en los casos de tener a su cargo niños menores de doce años, personas mayores o personas con algún tipo de discapacidad, incluso si es necesario recurrir al trabajo a distancia, es decir, el “teletrabajo”¹⁵.

En relación con la organización del tiempo de trabajo y la conciliación, es importante destacar que, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de septiembre de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en relación con el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo en relación con la protección de las personas físicas en el trato de sus datos personales y a la libre circulación de estos, se han reconocido los derechos digitales, derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, como el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87), derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88), derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89), derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90) y derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 y en los propios convenios colectivos)¹⁶

II. H) LA PROTECCIÓN FREnte AL DESPIDO.

En el RDL se hace varias referencias a la protección frente al despido discriminatorio en materia de igualdad, por un lado, en el segundo párrafo de artículo 14.2 ET se establece que el despido sin una causa justificable de la trabajadora embarazada se considerará nulo desde que inicia el periodo del embazo hasta que comienza el permiso por nacimiento del hijo o hija. Otra de las referencias es la corrección de los artículos 53.4.c y 55.5.c ET, donde se considerará nulos los despidos de las trabajadoras sin causa alguna durante los siguientes doce meses al nacimiento del menor, siempre que no haya una causa de nulidad con

¹⁴ ALONSO ARANA M. “Nuevas medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación”, *Aranzadi*, nº 1/2019, 2019, p. 3.

¹⁵ GÚTIEZ SAINZ-PARDO A. “¿Garantiza la igualdad de trato y oportunidades el Real Decreto-ley 6/2019 sobre conciliación familiar y laboral?”, *Aranzadi*, nº 955/2019, 2019, p.1.

¹⁶ CABERO MORÁN E. “¿Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores?”, *La Ley digital*, nº 8178/2019, 2019, p.4.

mayor duración. Antes de dicha reforma, el periodo que se cubría por la nulidad automática era hasta los nueve meses desde el nacimiento. La última referencia que hace el nuevo desarrollo del RDL, añade una nueva frase al quinto párrafo del artículo 53.4 ET donde se establece “para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida”.

Esta reforma que se plantea en el RDL tiene un carácter de urgencia y por tanto se justificaría la utilización del RDL. Tras la STJUE de 22 de febrero de 2018, C-103/2016, del conocido asunto Porras Guisado¹⁷, donde se estableció que en el caso de un despido de una embarazada debe desarrollarse la razón por la que le puesto de trabajo debe ser objeto de un despido colectivo. El Tribunal Superior estableció que, en el caso de un despido individual, tras un despido colectivo, solo era necesario desarrollar la causa del despido colectivo. Sin embargo, no acreditar los motivos por los que se amortiza el puesto de trabajo de una trabajadora embarazada, hace que se vulneré el artículo 10 de la Directiva 92/85, lo que hizo el Tribunal Superior estableciera que solo debe constar la causa justificada de la amortización del puesto de trabajo en caso de las trabajadoras embarazadas, sin derogar la doctrina que estableció anteriormente en materia de cartas de despido. El RDL realiza una reforma donde se establece que en todos los despidos individuales debe constar la causa de despido concreto del puesto que ocupa el trabajador o la trabajadora afectado/a. Esta reforma sirve para poner fin a la sentencia dictada por el asunto Porras Guisado sobre el despido de las trabajadoras embarazadas y también para finalizar con la indefensión de los trabajadores y la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, que se produjo con la doctrina dictada por el Tribunal Superior.

Otra de las reformas del RDL es la del artículo 14.2 ET, donde plantea la aplicación de la nulidad automática al despido o rescisión del contrato de trabajo sin causa alguna de las trabajadoras embarazadas en el periodo de prueba, desde el comienzo de su embarazo. Esta reforma neutraliza las doctrinas que establecían que la protección automática para calificar la nulidad no se aplicaba al periodo de prueba que desarrolla el artículo 55.5.a ET, y obliga a la empresa a tener causas justificadas para los despidos de las trabajadoras embarazadas que se encuentren en periodo de prueba, sin tener en cuenta el desconocimiento del embarazo que pueda alegar la empresa.

En materia de protección frente al despido, el RDL merece una valoración muy positiva en todo su articulado, así como el aumento de la duración de periodo de protección automática del despido nulo, de los nueve meses hasta los doce meses, desde el momento del nacimiento, incrementando de esta forma el periodo de tiempo de protección.

II. I) LA PROTECCIÓN DE LA DEPENDENCIA.

En materia de dependencia, la reforma del RDL modifica la DA 14 LGSS, recuperando el convenio especial que proporciona protección de seguridad social a los cuidadores no reconocidos profesionalmente de personas en situaciones de dependencia, en los términos que se establecen en el RD 615/2007, de 11 de mayo, lo que conlleva que la cuota de dicho convenio es a cargo del Estado. Este nuevo convenio especial entrará en vigor desde el 1 de abril de 2019, regulado en la Disposición Transitoria 31 LGSS. También se aumenta por diez años más el Fondo de Apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del sistema de autonomía y atención a la dependencia, y se añade “y de los servicios sociales”. La creación de este fondo se debe a la DA 61 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, y con una vigencia de diez años. Esta reforma simplemente renueva la vigencia del Fondo, y la referencia de las entidades que pueden percibirlo, comprometidas ya en la vigencia anterior, como es el

¹⁷ BALLESTER PASTOR, Mª A. “El RDL 6/2019 para la garantía...cit”, Femeris...cit p. 36

caso de “entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas”¹⁸. No se establecen nuevos compromisos en materia de dotación del Fondo, siguen siendo los que se establecen en la Ley de Presupuestos.

La protección de la dependencia que regula el RDL vuelve a establecer los derechos y las instituciones que gobernaban antes de las medidas de recortes, lo que resulta positivo, aunque tendría una valoración más positiva si regulara un incremento de implicación por parte de los Poderes Públicos. En cuanto a la efectividad de la protección frente a la discriminación por razón de sexo en dicha materia, los Poderes Públicos no adquieren un compromiso mayor, lo que desprende un clima de miedo y desconfianza.

¹⁸ BALLESTER PASTOR, M^a A. “El RDL 6/2019 para la garantía...cit”, *Femeris...cit* p. 38

III. CONCLUSIONES.

El RDL, en un principio, se presentaba como una nueva norma de gran ambición que iba a solucionar los problemas que se planteaban en materia de igualdad entre mujeres y hombres, regulando temas concretos por lo que, era, y es, necesaria esta regulación, así como también en los sectores donde las mujeres tienen una menor participación o condiciones más precarias, y que contaba con numerosas propuestas previas. Sin embargo, dicha norma decepciona en este sentido, aunque es importante reconocer la buena voluntad e intención del Gobierno en cuestión al desarrollar este RDL.

En su preámbulo, este RDL presenta determinadas cuestiones que luego en su articulado no se representan o lo hacen de forma ambigua y sin especificar, lo que provoca esa sensación de decepción, con expectativas que no acaban de cumplirse. Además, en este preámbulo se hace referencia a la “Revolución Industrial 4.0”, a la que más tarde en su articulado no hace ninguna referencia. También, la norma carece de garantías para el cumplimiento de determinados aspectos que se regulan, como es el caso de los permisos por nacimiento de hijo o hija y el del cuidado del lactante.

Otro aspecto que hace cuestionable este RDL, es su forma legislativa, haciendo replantearnos la aplicación de la urgente y extraordinaria necesidad que se contempla en el artículo 86 CE. Bien es cierto, que como dice en la propia norma, estas desigualdades afectan a la mitad de la población de nuestro país, y a este motivo también deberíamos añadir la situación política del momento, que amenazaba con unas elecciones cercanas, como finalmente se produjo en noviembre de 2019. Desde mi punto de vista, sería preciso utilizar este tipo de normas para, como bien indica el artículo 86 CE, situaciones de urgente y extraordinaria necesidad, a pesar de que, en los últimos años, sea el medio más frecuente utilizado por la clase política para abordar nuevas normas.

Centrándonos en las medidas más específicas y que más atención han retenido, el RDL desarrolla una modificación en lo relacionado a los planes de igualdad creando la misma sensación que la norma en general, ya que, amplia la obligación de instaurar los planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores, así como la creación de un registro y un diagnóstico previo, pero no son suficientes para eliminar las barreras y las desigualdades que se producen en las empresas, puesto que los planes que se instauran en las empresas son generales y no abordan las necesidades específicas de cada empresa. Tampoco son suficientes, o muy escasas, las sanciones recogidas en esta materia.

La misma situación se produce con los nuevos permisos, tanto de nacimiento de hijo o hija, como para el cuidado del lactante, donde su creación se hace con la intención de fomentar la corresponsabilidad entre ambos progenitores y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero sin embargo, sus garantías son de dudoso cumplimiento.

En general, se trata de un texto muy precipitado, pero con una buena intención, que pone de manifiesto algunas de las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral. Sería necesario un desarrollo de esta norma mucho más extenso y en el que se incluyeran otras materias en donde las mujeres siguen sufriendo estas desigualdades.

Desde un enfoque general de la sociedad, las mujeres vivimos en un mundo donde tenemos que soportar desigualdades y discriminaciones, no solo en el mundo laboral, si no en el día a día. La creación de esta norma, así como todas las normas que se han sucedido a lo largo del tiempo para la mejora de las condiciones laborales y de vida de las mujeres supone un gran avance para la lucha y la erradicación del machismo y las consecuencias que este conlleva.

Hoy en día vivimos en un mundo donde avanzamos en la lucha contra la discriminación de las mujeres, y donde las políticas y los movimientos sociales, como el feminismo, dan pasos cada más grandes hacia esa erradicación de la discriminación.

Por lo tanto, la realización de políticas feministas que ayuden al avance de la igualdad entre mujeres y hombres, como es el caso del Real Decreto-Ley 6/2019, entre otras, se merece una valoración positiva, aunque es cierto que esta norma tiene carencias importantes. Tendría una valoración mucho más positiva si estas medidas no se quedan en una simple Real Decreto-Ley, sino otro tipo de ley con una duración y garantía más prolongada y a todas las materias y aspectos que se ven afectadas por la desigualdad entre mujeres y hombres. Queda mucho camino por recorrer, pero la aprobación de este RDL supone un gran avance, y el principio de un cambio necesario en nuestra sociedad.

IV. BIBLIOGRAFÍA.

Artículos:

ALONSO ARANA, M. (2019). Nuevas medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Aranzadi*.

BALLESTER PASTOR, M. (2019). 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. *Femeris*.

BLASCO JOVER, C. (2019). 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*.

CABERO MORÁN, E. (2019). ¿Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores? *La Ley Digital*.

CORDERO GORDILLO, V. (2019). 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*.

GALA DURÁN, C. (2019). Las novedades incorporadas en el RDL 6/2019: La "transformación" de los permisos por maternidad y paternidad. Conciliación Familiar-Permisos. *Aranzadi*.

GONZÁLEZ BUSTOS, M. (2019). ¿Medidas urgentes para la igualdad? *La Ley Digital*.

GÚTIEZ SAINZ-PARDO, A. (2019). ¿Garantiza la igualdad de trato y oportunidades el Real Decreto-Ley 6/2019, sobre conciliación familiar y laboral? *Aranzadi*.

JACQMAIN, J. (2018). Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad. *Femeris*.

RAMO HERRANDO, M. (2019). El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad. *Revista Española de Derecho del Trabajo*.

VELA DIAZ, R. (2019). En el camino judicial correcto en materia de brecha salarial de género en España: un avance jurisprudencial relevante. . *Derecho y Cambio Social*.

Páginas web:

- <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/03/estudio-del-real-decreto-ley-62019-de-1.html>
- http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/enviarCgiBuscadorIniciativas
- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

Sentencias:

Auto del TJUE, de 21 de marzo de 2018, C-252/17.

STJUE, de 22 de febrero de 2018, C-103/2016.

STJUE, de 30 de septiembre de 2010, C-104/09.

STC 91/2019, de 3 de julio.

STC 33/2017, de 1 de marzo.

STC 139/2016, de 21 de julio.

STC 47/2015, de 5 de marzo.

STC 183/2014, de 6 de noviembre.

STC 142/2014, de 11 de septiembre.

STC 137/2011, de 14 de septiembre.

STC 142/2004, de 13 de septiembre.

STC 11/2002, de 17 de enero.