

Sin duda son buenos tiempos para la Igualdad en el empleo entre mujeres y hombres. Quienes somos convencidos de ella hemos celebrado la reciente aprobación 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, a pesar de las justificadas críticas que puedan realizarse de cierta improvisación y apresuramiento. Lo cierto es que esta norma abre una nueva y prometedora etapa de avances en este terreno. Los primeros comentarios doctrinales de urgencia sobre la misma, aparecidos en los últimos meses, nos han dejado a todos ávidos de más respuestas. Era necesario realizar una reflexión más profunda sobre la misma, con los primeros pronunciamientos judiciales todavía calientes y a la espera de los desarrollos reglamentarios que satisfagan la inquietud producida por la premura de algunas de las reformas incorporadas por la misma. Precisamente esa reflexión más sosegada es la que trata de hacerse en el presente número 12 de la Revista Derecho Social y Empresa, de la mano de una representación de personas solventes en la materia, en nuestra disciplina en España. La aprobación pocos meses después del RDL 6/2019 de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, añade ingredientes sobrevenidos para el estudio, que también han sido planteados.**

El presente número 12 de la Revista Derecho Social y Empresa, coordinado por los profesores Jaime Cabeza Pereiro y José Fernando Lousada Arochena, integra seis trabajos, cuyo contenido describimos a continuación.

El trabajo del profesor Jaime Cabeza Pereiro con el título “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, en el que se realiza un comentario crítico a la profunda modificación en la materia de los planes de igualdad acometida por el RDL 6/2019. Se destacan las principales insuficiencias legales que lastran la eficacia real de estos instrumentos negociados. En particular, se pone de relieve el dudoso encaje de los planes en la estructura de los convenios colectivos, las dificultades para que tengan eficacia vinculante y los problemas relativos a los sujetos que los negocian. Se comentan además las principales modificaciones legales, sobre todo relativas al umbral de plantilla a partir del cual es necesario negociar planes de igualdad y a los requisitos del diagnóstico previo a su elaboración.

El artículo de la profesora Carmen Sáez Lara con el título “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación”, en el

que se analizan las medidas en favor de la transparencia salarial introducidas en el RDL 6/2019, reforzando así la igualdad de salarios entre hombres y mujeres en las empresas, principalmente la definición de trabajos de igual valor y la obligación empresarial de llevar un registro salarial. El trabajo aborda diversos problemas interpretativos del art. 28 LET, por ejemplo, si el registro estará dirigido a detectar las discriminaciones o las desigualdades salariales y, sobre todo, cuáles podrían ser las justificaciones admisibles.

El trabajo de la profesora Carolina Martínez Moreno titulado “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿hasta dónde llega el avance?”, en el que se analiza la modificación del art. 34.8 ET en virtud del RDL 6/2019, que tiene el propósito de hacer efectivo el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, y de la forma de la prestación; un derecho que en su anterior conformación había quedado prácticamente vacío de contenido.

El estudio de los profesores Lousada Arochena y Ron Latas con el título “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación social por su ejercicio corresponsable”, en que se analiza una de las más llamativas modificaciones acometidas por el Real Decreto Ley 6/2019, que ha sido la creación de un nuevo permiso para el cuidado del lactante, acometiendo a tal efecto dos cambios relevantes en la regulación del viejo permiso por lactancia: la profundización en la individualización y la creación de una prestación social asociada.

El trabajo realizado por la profesora Marta Fernández Prieto con el título “Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158”, en él se realiza un análisis crítico de la nueva Directiva (UE) 2019/1158, de conciliación, sobre la base de la relevante doctrina elaborada en la materia por el TJUE y su futura interpretación. La nueva Directiva introduce novedades significativas: refuerza la vinculación entre conciliación e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y la tutela antidiscriminatoria, establece derechos individualizados de ausencia del trabajo –permisos de paternidad, parentales y de cuidadores–, algunos retribuidos, y promueve la presencia en el trabajo mediante sistemas flexibles de organización del tiempo de trabajo. Los avances sustantivos son importantes para algunos Estados miembros, pero insuficientes para otros.

Por último, el artículo de la profesora Rocío Molina González–Pumariega, con el título “Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real Decreto–Ley 6/2019”, en el que se analizan las modificaciones en la regulación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en clave de corresponsabilidad. Se hace una valoración positiva de dichas reformas, pues suponen un avance en la promoción de la corresponsa-

bilidad familiar de los trabajadores hombres y mujeres. No obstante, se señalan, carencias importantes de las que adolece y se apuntan algunas propuestas importantes para avanzar en una corresponsabilidad real.

Resumidamente, en breves palabras, el RDL 6/2019 supone un avance significativo en un buen número de aspectos relativos a la igualdad en el empleo, como la creación de nuevos derechos de conciliación y prestaciones sociales asociadas, en la individualización de los derechos de conciliación (los nuevos y los ya existentes), en corresponsabilidad; en fórmulas más flexibles de conciliación (adaptación de la jornada por motivos familiares), en igualdad retributiva (trasparencia salarial, definición de trabajos de igual valor y registro salarial). También intensifica las obligaciones de las empresas en materia de igualdad en el empleo, principalmente en lo relativo a la adopción de planes de igualdad, extendiendo dicha obligación a un número significativamente mayor de empresas. Aun con las dudas y carencias sobre la nueva normativa, analizadas a lo largo de los seis estudios que integran este número de la RDSE, merece sin duda una valoración positiva que ha de reforzarse con un pormenorizado desarrollo reglamentario que se espera con sumo interés en los próximos meses y que seguro será objeto de siguientes números de nuestra Revista.

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

Directora de la RDSE

Febrero de 2020