

BRECHA SALARIAL Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN: LAS DIFICULTADES PARA LOGRAR LA IGUALDAD

WAGE DIVIDE AND CONCILIATION RIGHTS: DIFFICULTIES TO ACHIEVE EQUALITY

CELIA FERNÁNDEZ PRATS

Profesora Contratada Doctora. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València
celia.fernandez@uv.es

ELENA GARCÍA TESTAL

Profesora Titular Universidad. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València
elena.garcia@uv.es

ÁREA DO DIREITO: Trabalho

RESUMEN: El artículo propone un estudio de los efectos que la tradicional asunción de las responsabilidades familiares tiene sobre las trabajadoras, especialmente en materia retributiva. La propuesta de mejoras legislativas que favorezcan la corresponsabilidad y la asunción equilibrada entre progenitores parece ineludible para el logro de la igualdad real. El estudio se completa con el análisis en España de recientes reformas legislativas introducidas en las normas laborales cuyo objetivo declarado es la paulatina mejora de la corresponsabilidad en el cuidado.

PALABRAS CLAVE: Corresponsabilidad – Conciliación – Cuidado de familiares – Discriminación – Brecha salarial.

ABSTRACT: The paper analyzes the effects linked to the women's traditional assumption of parental duties, specially regarding retribution. Thus, the proposal of legislative changes in order to promote corresponsability and equal assumption of parental duties is a need for achieving real equality. The paper includes the recent legislative measures adopted in Spain aiming to such a goal.

KEYWORDS: Co-responsibility – Conciliation – Family care – Discrimination – Wage gap.

SUMÁRIO: 1. Introducción: brecha salarial y discriminación en materia retributiva. 2. La brecha salarial y la penalización por cuidados. 3. Conciliación versus corresponsabilidad: la necesidad de trasladar el punto de mira. El caso español. 3.1. La regulación igualitaria que deriva de las modificaciones introducidas en los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 ET. 3.2. La adaptación de jornada en el nuevo art. 34.8 del ET. 3.3. Fomento de la corresponsabilidad: ampliación del permiso por cuidado del lactante y de la reserva de puesto en la excedencia por cuidado de hijos. 4. Reflexión final.

1. INTRODUCCIÓN: BRECHA SALARIAL Y DISCRIMINACIÓN EN MATERIA RETRIBUTIVA

La brecha salarial identifica la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. Cuando se examinan las causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres se pone el acento en un conjunto variado de razones relacionadas con características individuales (edad, nivel de educación o experiencia), de empleo (profesión, tipo de contrato o condiciones laborales) o de la empresa (sector de actividad o tamaño)¹.

De forma más concreta, en torno a las causas que originan la brecha salarial, cabe realizar las siguientes observaciones:

– La brecha salarial puede derivar de una menor jornada de trabajo -las jornadas reducidas y la mayor presencia de trabajo femenino a tiempo parcial han sido una constante⁻²; pero, además, la brecha salarial deriva en muchos casos de una incorrecta valoración de puestos de trabajo.

– Asimismo la Comisión Europea señala cómo la diferencia retributiva refleja una menor valoración sistemática de las profesiones y cargos mayoritariamente femeninos respecto a los mayoritariamente masculinos, sin que la diferencia obedezca necesariamente a criterios objetivos. Estas diferencias retributivas pueden resultar, bien del sistema de clasificación profesional previsto en el convenio colectivo, o bien, de la valoración realizada por la empresa para atribuir

1. Así lo ponía de manifiesto ya en 2007 la Comisión de las Comunidades Europeas en una Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres”, que puede consultarse en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0424&from=ES>
2. TORNS; RECIO; SÁNCHEZ; TRINIDAD, “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”, en Brecha salarial y brecha de cuidados, DÍAZ-MARTÍNEZ y SIMÓ-NOGUERA (coord.), Valencia, 2016, p. 92.

los complementos salariales o extrasalariales. En este sentido, puede recordarse la pionera STC 145/1991, de 1 de julio, que constató la discriminación retributiva, al entender existente una hipervaloración de la categoría profesional mayoritariamente ocupada por hombres frente a la que ocupaban mayoritariamente las mujeres; doctrina constitucional reiterada en posteriores sentencias, según la cual, el principio constitucional de no discriminación en materia salarial abarca también aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalente o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigual valoración sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo. Parece pues necesario una revisión de los sistemas de clasificación profesional que revaloricen las categorías profesionales consideradas femeninas³. En este sentido, el actual art. 28.1 del ET, tras la redacción dada por el RD Ley 6/2019, define qué se debe entender por trabajo de igual valor, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando las funciones encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, los factores relacionados con su desempeño o las condiciones laborales en las que se llevan a cabo sean equivalentes.

– En otros casos nos encontramos con estructuras salariales opacas, esto es, que acusan de falta de transparencia. También a este respecto la Comisión Europea efectuó una Recomendación, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE). En ella se pone de manifiesto que una mayor transparencia puede revelar un sesgo en función del género, así como discriminación en la fijación de salarios de una empresa u organización. La Recomendación alienta a los Estados miembros a que para reforzar la transparencia apliquen las medidas adecuadas a sus circunstancias específicas y al menos una de las medidas básicas que se establecen en esta Recomendación (derecho a solicitar información salarial, información de las empresas, auditorías salariales, negociación colectiva sobre igualdad de retribución, etc.)⁴. También en este aspecto ha incidido la reforma llevada a cabo por el RD Ley 6/2019 que obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios de su plantilla, incluidos com-

3. TORNOS; RECIO; SÁNCHEZ; TRINIDAD, “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”, citado, p. 105. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, “La discriminación retributiva por razón de sexo, Revista de Trabajo y Seguridad Social”, *CEF*, 431, (2019), pp. 41-74.
4. [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=ES>].

plementos salariales y extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Además, en aquellas empresas de al menos 50 trabajadores, cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro sexo en un 25% o más, el empresario deberá incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de los trabajadores (art. 28.2 y 3 del ET).

– Igualmente, se constata una segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, en virtud de la cual las mujeres se ocupan en los sectores y ocupaciones en que los salarios son más bajos. La segregación horizontal supone que el empleo al que acceden las mujeres se concentra en sectores de actividad determinados por peores condiciones laborales⁵: el trabajo remunerado habitualmente desplegado por mujeres tiene escasa presencia en el sector industrial, y se desarrolla especialmente en el sector terciario relacionados con el cuidado, la limpieza y las tareas administrativas: empleo doméstico, sanidad, servicios sociales, educación y hostelería, y además en oficios feminizados y habitualmente poco valorados también desde un punto de vista salarial. En este sentido se pronunciaba la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo en abril de 2017⁶. La segregación ocupacional vertical hace referencia a la desigual presencia de empleo femenino en la jerarquía empresarial o en puestos directivos⁷. En efecto, se verifica la escasa presencia de mujeres en puestos directivos (lo que indudablemente afecta a la remuneración): la presencia femenina en puestos directivos es escasísima: sólo un 22%, y además 1/3 de las empresas medianas y grandes no tiene ninguna mujer en puestos directivos⁸. Y es que la histórica atribución del rol doméstico, reproductivo y de cuidado a la mujer limita las posibilidades de promoción al mismo tiempo que el varón,

5. Vid. SIMÓ-NOGUERA, HERNÁNDEZ-MONLEÓN, CARBONELL-ASINS, MÉNDEZ-MARTÍNEZ, “La brecha salarial. Propuesta de medida y análisis de la discriminación indirecta con la encuesta de estructura salarial”, en *Brecha salarial y brecha de cuidados*, DÍAZ-MARTÍNEZ y SIMÓ-NOGUERA (coord.), Valencia, 2016, p. 41 y ss.
6. [<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>].
7. SIMÓ-NOGUERA, HERNÁNDEZ-MONLEÓN, CARBONELL-ASINS, MÉNDEZ-MARTÍNEZ, “La brecha salarial. Propuesta de medida y análisis de la discriminación indirecta con la encuesta de estructura salarial”, citado, p. 43.
8. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, en *Documentación Laboral*, nº 113, 2018, p. 15.

impidiendo la igualdad sustancial y limitando la presencia de las mujeres en la toma de decisiones⁹, así como en las retribuciones que las trabajadoras perciben.

Pues bien, el Plan de Acción de la UE 2017-2019 aprobado en el seno de la Comisión Europea con la finalidad de abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, incluye ocho líneas de acción principales, relacionadas con las recién mencionadas causas de las diferencias salariales¹⁰, de las que vamos a destacar la necesidad de abordar la penalización por cuidados¹¹.

En efecto, siendo múltiples las causas que determinan la brecha salarial, existe un obstáculo a la igualdad salarial vinculada a la atribución del trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres. Y es que difícilmente puede pretenderse una sociedad en la que impere el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cuando estas responsabilidades recaen de manera mayoritaria sobre las mujeres¹². Y es por ello que la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo¹³, pone de manifiesto cómo la brecha laboral de género en el mercado de trabajo afecta sobre todo a los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares. Por su parte, el reciente Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 publicado por la OIT¹⁴ analiza las causas que provocan la

9. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”, citado, p. 15 y ss.

10. 1 – Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución; 2 – Combatir la segregación profesional y sectorial; 3 – Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical; 4 – Abordar la penalización por cuidados; 5 – Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres; 6 – Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos; 7 – Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; 8 – Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

11. [<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>].

12. TORNS; RECIO; SÁNCHEZ; TRINIDAD, “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”, en *Brecha salarial y brecha de cuidados*, DÍAZ-MARTÍNEZ Y SIMÓ-NOGUERA (coord.), Valencia, 2016, p. 94.

13. Puede consultarse en [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52017PC0253>].

Vid. BALLESTER PASTOR, María Amparo, *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

14. Puede consultarse en [<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--es/index.htm>].

brecha salarial de género, señalando entre ellas la maternidad. Así, se examina la “brecha salarial por maternidad”, definida como la brecha salarial entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos, calculándose que la brecha salarial por maternidad oscila entre el 1 por ciento o menos en el Canadá, Mongolia o Sudáfrica y el 30 por ciento en Turquía. El hecho de que las mujeres con hijos cobren salarios inferiores puede estar relacionado con multitud de factores, incluidas las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo más fáciles de conciliar con la vida familiar, que están peor pagados, o las decisiones de contratación o promoción estereotipadas que penalizan las carreras de las mujeres con hijos.

Pues bien, sobre el impacto que la asunción de las responsabilidades de cuidado tiene sobre la situación de empleo de las mujeres y la necesidad de repensar la conciliación en clave de corresponsabilidad¹⁵ se desarrolla la presente comunicación.

2. LA BRECHA SALARIAL Y LA PENALIZACIÓN POR CUIDADOS

En efecto, sin negar la importancia de cada una de las causas que configuran la brecha salarial, resulta imprescindible centrarse en un elemento que deviene esencial para su eliminación: la igualdad salarial exige como premisa previa la plena igualdad en la asunción del trabajo doméstico y en las responsabilidades de cuidado de familiares, porque no puede pretenderse una sociedad en la que impere el principio de igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres cuando las labores de cuidado recaen de manera mayoritaria sobre las mujeres: el desigual reparto de tareas en el ámbito interno, tendrá inmediato reflejo en el ámbito externo¹⁶. La consolidación de un modelo familiar en el que el cuidado se atribuye a las mujeres y en el que el salario de éstas se aprecia como complementario del salario masculino, asienta una minusvaloración del trabajo de las mujeres¹⁷. Es una realidad que los hombres siguen dedicando menos tiem-

15. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, La discriminación retributiva por razón de sexo, citado, p. 69.

16. MOLINA-HERMOSILLA, Olimpia, “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: De la conciliación a la corresponsabilidad social”, en *Revista de Antropología experimental*, nº 16, 2016, p. 27.

17. TORNS; RECIO; SÁNCHEZ; TRINIDAD, “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”, en *Brecha salarial y brecha de cuidados*, DÍAZ-MARTÍNEZ Y SIMÓ-NOGUERA (coord.), Valencia, 2016, p. 94.

po al trabajo doméstico, que éste es asumido fundamentalmente por mujeres, así como que las trabajadoras experimentan una penalización salarial que tiene su origen en la maternidad y en la sistemática asunción de las responsabilidades de cuidado: en España, según datos publicados por el INE en 2015 el 97,5% de las personas que permanecían inactivas por haber asumido el cuidado de hijos o dependientes eran mujeres; por su parte en 2017 el porcentaje de ocupados a tiempo parcial por causa de cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares o personales era en un 94,11% mujeres (INE), y en cuanto a las personas trabajadoras que se incorporan a una excedencia por cuidado de hijos asciende a un 92.63% de mujeres (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social)¹⁸.

Esta asunción de responsabilidades familiares se convierte en un elemento que reduce o limita sus posibilidades en el mercado laboral de tal forma que acaban determinando una mayor brecha salarial: limitan la promoción en el empleo, limitan el acceso a puestos directivos o de toma de decisiones, supone la aceptación en mayor proporción de contratos temporales y a tiempo parcial... a lo que cabría añadir que las medidas de conciliación, tradicionalmente han transmitido al empresario la percepción de que el trabajo de las mujeres resulta más oneroso –ya que debe añadirse el coste de la conciliación– y menos productivo –en cuanto que a éstas se atribuye el rol de cuidado, que merma su productividad laboral–¹⁹. Es por ello que se ha abogado por alcanzar otro reparto de roles sociales para evitar el conocido efecto boomerang²⁰.

Para corregir esta situación son precisas medidas de toda naturaleza: la necesaria intervención en el ámbito educativo, la sensibilización, formación y concienciación de los diferentes sujetos que intervienen en las relaciones laborales, la promoción de la participación de las mujeres en todos los órganos de toma de decisiones, la necesidad de implicación de todos los agentes sociales, la negocia-

-
18. Sobre estas cuestiones, debe consultarse MORÁN ROS, Sonia, “La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 431 (febrero 2019), pp. 185-214.
 19. GARCÍA RUBIO, M^a Amparo, “La tutela del trabajador varón en el ejercicio de los derechos de conciliación”, en CABEZA PEREIRO y FERNÁNDEZ DOCAMPO, *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y Corresponsabilidad Entre Sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
 20. VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda, “Igualdad por razón de sexo y Constitución Europea”, citado, p. 207.

ción colectiva con perspectiva de género, la necesidad de normas incentivadoras de las buenas prácticas a través de incentivos económicos, fiscales o sociales...²¹.

Siendo todas ellas precisas, las normas laborales pueden ser determinantes mediante dos acciones:

– La primera implicaría intervenir en la gestión del tiempo de trabajo, racionalizando los tiempos de prestación de servicios, reduciendo los tiempos de presencia y permanencia en la empresa a través de la eliminación de la cultura del presentismo y la plena dedicación²², introduciendo una mayor flexibilidad horaria, facilitando el teletrabajo...

– Y, la segunda, incidiría en la regulación de los derechos de conciliación para conseguir la corresponsabilidad a través de derechos más igualitarios. Y es que la configuración de los derechos de conciliación sigue pivotando sobre la posibilidad de otorgar tiempo de trabajo a las trabajadoras para atender las responsabilidades familiares. Y es aquí precisamente donde es necesario un replanteamiento y nuevas posibilidades de regulación, con la finalidad de romper el bucle: se asume responsabilidad de cuidados porque se cobra menos/se cobra menos porque se asume responsabilidad de cuidado. El objetivo sería así conseguir un reparto de los tiempos familiares y laborales ejercidos indistintamente y en las mismas condiciones por trabajadores y trabajadoras, esto es, un reparto equilibrado de los cuidados, porque por esta vía también se incidiría en la brecha salarial.

Pues bien, en ambos aspectos trata de incidir el RD 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 (BOE 7 de marzo)²³, que constata la permanencia de desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres pese a la vigencia de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que manifiesta la necesidad de elaboración de un nuevo texto en materia de empleo y ocupación, enmarcado en las políticas públicas de igualdad dirigidas a remover los obstáculos que impiden la igualdad real.

-
21. VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda, “Igualdad por razón de sexo y Constitución Europea”, citado, p. 207.
 22. Sobre la cuestión véase TORNOS; RECIO; SÁNCHEZ; TRINIDAD, “La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo”, citado, p. 95.
 23. Sobre esta norma, ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Estudio 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”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/03/estudio-del-real-decreto-ley-62019-de-1.html>.

En el aspecto que nos interesa, esto es, el fomento de la corresponsabilidad, el RD Ley 6/2019 modifica diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores e introduce con ello modificaciones importantes en el sistema de conciliación. Por un lado, se modifica el art. 34.8 del ET; además, introduce una importante modificación en el art. 48.4 del ET; finalmente, introduce modificaciones en el art. 37.4 ET, adecuando el permiso por cuidado del lactante, y el art. 46.3 ET, relativo a la excedencia por cuidado de hijos, introduciendo medidas directamente vinculadas al uso corresponsable de los derechos de conciliación.

3. CONCILIACIÓN VERSUS CORRESPONSABILIDAD: LA NECESIDAD DE TRASLADAR EL PUNTO DE MIRA. EL CASO ESPAÑOL

La promulgación del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, permite cambiar la valoración que, en clave de corresponsabilidad puede hacerse del sistema de conciliación vigente en España. Compartimos los comentarios realizados a esta norma, en el sentido de que la misma provoca valoraciones contradictorias²⁴. Por un lado, se afronta la necesaria cuestión de fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación. Por otro lado, se realiza de modo técnicamente mejorable, y de contenido claramente insuficiente.

Como se sabe, “conciliar” es hacer compatible dos o más cosas, en la materia que nos ocupa, el trabajo y la asunción de las responsabilidades familiares. Más ambicioso es el concepto de corresponsabilidad, que hace referencia a una estrategia para garantizar el derecho a la igualdad a través de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Una política de conciliación corresponsable permite conciliar trabajo y familia, pero, al tiempo, su objetivo es conseguir la igualdad real, de manera que enmarca la política de conciliación en la política de igualdad. Por el contrario, una inadecuada política de conciliación incrementa las dificultades de las trabajadoras en el acceso y en el desarrollo de la relación laboral, y perpetua la tradicional asignación de roles respecto a la asunción de responsabilidades familiares. La corresponsabilidad constituye así un presupuesto necesario para alcanzar la igualdad.

Por consiguiente, parece preciso identificar qué elementos o características debe reunir un sistema de conciliación para poder ser considerado adecuado. En

24. BALLESTER PASTOR, M^a 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”, en FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 2 2019.

primer lugar, ha de tratarse de un sistema equilibrado respecto los intereses del trabajador –la compatibilidad de trabajo y familia– y del empresario –la necesaria vinculación con sus intereses organizativos y productivos–. En segundo lugar, debe ser accesible, esto es, que facilite y promueva el uso y disfrute de los derechos que reconoce, y garantista, en el sentido de proteger su utilización frente a decisiones del empresario que imposibiliten o dificulten su uso y disfrute. En tercer lugar, debe atender a todos los derechos de relevancia constitucional que entran en juego: el derecho a la salud, reconocido en el art. 43 de la CE; el derecho a la protección de la familia, del art. 39 de la CE; y los derechos al trabajo, en cuanto estabilidad en el empleo, reconocido en el art. 35 de la CE y la libertad de empresa del art. 38 de la CE. Y, finalmente, un sistema de conciliación será adecuado si es igualitario, es decir, que no establece diferencias no justificadas en función del sexo de los progenitores, y por supuesto, de su estado civil o el tipo de familia que se constituya.

Pues bien, el sistema de conciliación instaurado en el Estatuto de los Trabajadores previamente al RD Ley 6/2019 estaba aquejado fundamentalmente de dos defectos: por un lado, el régimen de titularidad de los derechos de conciliación, en concreto, la diferente atribución del derecho a la suspensión del contrato existente entre la madre y el otro progenitor, que, aunque acompañado de un sistema de cesión entre progenitores ha demostrado su falta de eficacia para la utilización corresponsable. Así, de acuerdo con los datos publicados en la web de la Seguridad Social²⁵ relativos al seguimiento estadístico de los procesos de maternidad en el período enero-diciembre 2018, en su modalidad contributiva, 242.322 mujeres que han dado a luz no han compartido el período con el otro progenitor, frente a 2.681 que sí lo han compartido. Además, los derechos de atribución neutra como las reducciones de jornada y las excedencias, que conllevan pérdida salarial, de forma indirecta se ha generado un uso diferenciado entre trabajadores y trabajadoras, superando en más de un 90% las mujeres hacen uso de estos derechos de conciliación²⁶.

Además, era necesaria una revisión de los derechos existentes, por la dispersión de regímenes jurídicos, siendo paradigmática en este sentido los distintos

25. [<http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/EST169>].

26. Pueden consultarse las estadísticas relativas a excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cuidado de familiares, permisos y prestaciones por maternidad y paternidad, así como de ocupación a tiempo parcial según motivos, publicadas en [<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.html>].

supuestos que para atender necesidades muy similares de reducción de jornada establece el art. 37 ET, situación que no facilita su accesibilidad. Este precepto estatutario incorpora reducciones de jornada por cuidado del lactante (art. 37.4 ET), por guarda de menor de 12 años o persona con discapacidad (art. 37.6 ET), por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto (art. 37.5 ET), por atender el cuidado directo de un familiar (art. 37.6 ET), y por cuidado de hijos e hijas aquejados de enfermedad grave durante la hospitalización y tratamiento continuado, esto es, reducciones de jornada destinadas a atender necesidades vinculadas al cuidado, pero con diferentes regímenes jurídicos (unos suponen pérdida salarial y otros no; unos reducen ½ hora, otros máximo 2 horas, otros entre 1/8 y un ½ de la jornada de trabajo diaria, otros al menos la mitad de su jornada; en algunos se prevé la intervención del convenio colectivo para el establecimiento de las condiciones y supuestos de ejercicio para su acumulación y en otros no, ...).

La intervención legislativa requería pues la introducción de mejoras en ambos aspectos, teniendo en cuenta que el sistema resultante debería priorizarse los derechos de conciliación que permiten la no separación del trabajo de los progenitores (adaptaciones de jornada o ausencia de corta duración dentro de la jornada, trabajo a distancia o teletrabajo...), frente aquellos que desplazan al trabajador, aun temporalmente, de su puesto de trabajo; y también priorizar aquellos que no impliquen pérdida salarial o ésta ha sido compensada a través de prestaciones de la seguridad social.

En este sentido, recuerda el RD Ley 6/2019 la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, así como que las personas trabajadoras tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, y es en esta materia en la que trata de introducir un marco jurídico más favorable

Pues bien, las principales mejoras que, en este sentido, introduce el RD Ley 6/2019 en el régimen jurídico de los derechos de conciliación de los trabajadores asalariados²⁷ son:

-
27. En cuanto a los empleados públicos, el RD Ley 6/2019 incorpora una modificación esencial en el ET y en el EBEP, a través de la introducción de una nueva DA 22 y una modificación del art. 7 del EBEP. De acuerdo con ambos preceptos, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas les resultará de aplicación los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el EBEP (RDleg 5/2015, de 30 de octubre). Además, el RD Ley 6/2019 modifica

– la regulación igualitaria de las suspensiones del contrato por maternidad y paternidad, ahora suspensiones del contrato por nacimiento y cuidado de menores de 12 meses, a través de la modificación de los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 del ET, que establecen un régimen de permisos iguales e intransferibles para ambos progenitores, cuya entrada completa en vigor está prevista para enero de 2021;

– la nueva regulación de la adaptación de jornada en el art. 34.8 del ET, para favorecer el uso de la adaptación de jornada por razones de conciliación y que incorpora un procedimiento para hacerlo efectivo, más garantista que las previsiones legislativas anteriores;

– las modificaciones introducidas en el permiso por cuidado del lactante (art. 37.4 ET) y en la excedencia para el cuidado de hijos (art. 46.3 ET) con una evidente finalidad de fomento de la corresponsabilidad.

3.1. La regulación igualitaria que deriva de las modificaciones introducidas en los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 ET

No se pretende en este apartado el análisis completo de la regulación establecida en el art. 48 ET para la nueva suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor de doce meses, sino exclusivamente poner de manifiesto en qué medida la nueva regulación resulta más igualitaria y, en consecuencia, fomenta la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares.

De acuerdo con la nueva regulación del art. 48 ET el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo durante dieciséis semanas tanto para la madre biológica, como para el progenitor distinto, como para ambos progenitores en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. Esta extensión resulta igualitaria en la duración, aunque no en la finalidad de los periodos de suspensión del contrato. En el caso de la madre biológica las primeras seis semanas tienen como finalidad asegurar la protección de la salud de la madre. Para el resto de progenitores, también las primeras seis semanas posteriores al parto, o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, resultaran obligatorias y de disfrute ininterrumpido, pero con la finalidad de dar cumplimiento a los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil. En consecuencia, tam-

los artículos 48 y 49 del EBEP instaurando un régimen de atención al cuidado de menor de 12 meses análogo al previsto en el ET.

bién resulta igualitario el establecimiento de la obligatoriedad del periodo de seis semanas, así como su carácter intransferible entre progenitores²⁸

El período de dieciséis semanas se amplía en los supuestos de parto prematuro con falta de peso o en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por período superior a siete días (máximo 13 semanas), discapacidad del hijo o hija (se establece una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores) y para los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples (dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, por cada hijo o hija distinta del primero).

Este sistema finalizará con el régimen de titularidad materna de mayor duración y posible cesión al otro progenitor que se había demostrado poco eficaz con la corresponsabilidad²⁹. Igualmente acabará con la separación de suspensiones de contrato por maternidad y paternidad, que con distinto régimen jurídico se contenían en el art. 48 ET; las diferencias de duración se habían valorado como no constitutivas de discriminación por el Tribunal Constitucional en la STC 111/2018, de 17 de octubre, posteriormente seguida de otras sentencias³⁰, pese a configurarse un sistema de cuidados desigual³¹.

No obstante, la entrada en vigor de las previsiones de los apartados 4,5, y 6 del art. 48 del ET, se realizará de forma gradual, de acuerdo con las previsiones de la nueva Disposición Transitoria decimotercera del ET. Y así, aunque para la madre biológica se prevé el disfrute completo de los períodos desde la entrada en vigor (que se producirá, de acuerdo con la Disposición Final segunda del RD Ley 6/2019, el día primero del mes siguiente al de la publicación en el BOE, esto es, el 1 de abril de 2019); en cambio, para el otro progenitor y para los supuestos de

28. Sobre esta cuestión, al hilo de las reformas introducidas por la Ley 39/1999 ya nos pronunciamos en FERNÁNDEZ PRATS, Celia y GARCIA TESTAL, Elena, “Embarazo, maternidad y protección social tras la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, en *Quaderns de relacions laborals*, nº 4/2000, pp. 26 y ss.

29. Una crítica al sistema de cesión entre progenitores en FERNÁNDEZ PRATS, Celia y GARCIA TESTAL, Elena, “El disfrute paterno del permiso por maternidad. Evolución histórica y propuestas de reforma”, en *Derecho, Historia y Universidades*, Universitat de València, Valencia, 2007, pp. 591-597.

30. STC 117/2018, de 29 de octubre, STC 138/2018, de 17 de diciembre y STC 2/2019, de 14 de enero.

31. GARCÍA TESTAL, Elena y ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, “La discriminación por razón de género en relación con los permisos de maternidad y paternidad. La STC 11/2018, de 17 de octubre”, en *Diario La Ley*, nº 9312, 5 diciembre 2018.

adopción, guarda o acogimiento, se establece un sistema de entrada en vigor gradual y paulatino que incorpora progresivamente semanas obligatorias para los progenitores, que deben utilizarse con carácter ininterrumpido, y semanas voluntarias, interrumpidas, y que parcialmente pueden ser objeto de cesión entre los progenitores. En efecto, durante el período transitorio, se establece un sistema mixto entre el sistema previo al RD Ley 6/2019 y el que resultará completamente aplicable a partir de 1 de enero de 2021. Este sistema mixto también trata de fomentar y facilitar la asunción equilibrada de los períodos de atención al menor entre ambos progenitores.

3.2. *La adaptación de jornada en el nuevo art. 34.8 del ET*

El RD Ley 6/2019 también introduce importantes modificaciones en el apartado 8 del art. 34 ET. En este caso, el objetivo es facilitar el derecho a la adaptación de jornada para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

La adaptación de la jornada vinculada a la conciliación y como alternativa a la reducción de jornada se introdujo en 2007, incluyéndose entre las medidas introducidas por la LO 3/2007, de 22 de marzo. Hasta ese momento los trabajadores debían acudir a la modificación cuantitativa de su jornada a través de la reducción de jornada, razón por la que, incluso los tribunales habían venido denegando a los trabajadores el derecho a modificar la jornada de trabajo, si ésta no suponía además una reducción de la misma en el marco del artículo 37.5 ET³². Se entendió entonces que el art. 37.5 ET sólo contemplaba la opción por la reducción, y en este sentido, se pronunció el TS³³.

El 34.8 ET, tras la redacción dada al mismo por el RD Ley 6/2019 se refiere al “derecho a solicitar la adaptación de jornada”, fórmula más ajustada a la realidad de lo que se reconoce, pues, antes y ahora, el derecho a la adaptación de jornada queda condicionado, a la negociación colectiva o al pacto individual, y éste a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Lo que concede este precepto es una expectativa condicionada al pacto³⁴. No se establece el derecho a la

32. Por ejemplo: STSJ de Andalucía de 23 de diciembre de 2008, Rec. 2059/08; STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2008, Rec. 7922/06; STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 2007, Rec. 3653/08. Incluso se requería al legislador para que se pronunciara sobre esta opción (STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de mayo de 2005, Rec. 3226/04).

33. STS 13 junio 2008 (Rec. 897/07) y 18 junio 2008 (Rec. 1625/07).

34. PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad”, en CABEZA PEREIRO y FERNÁNDEZ DOCAMPO, *Conciliación de*

modificación unilateral del horario de trabajo basado en el ejercicio del derecho a la conciliación.

Las diferencias fundamentales en la nueva redacción se centran tanto en el elemento objetivo –qué se puede modificar con fundamento en el art. 34.8 ET– como en el procedimental –ya que establece unas reglas de negociación con el empresario a falta de previsiones en la negociación colectiva–.

Si bien la finalidad fundamental del precepto es reconocer el derecho a solicitar modificaciones en el elemento cualitativo de la jornada –sin efectuar reducciones de jornada, que continúan reguladas en el art. 37 ET– la nueva redacción no sólo se refiere a la introducción de cambios en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo, sino también en el lugar de trabajo o forma de prestación de servicios, al introducir como fórmula el cambio a efectuar la prestación a distancia, con clara referencia a la modalidad contractual prevista en el art. 13 del ET. Es ésta una previsión positiva, por favorecer la conciliación con la vida familiar y reducir las exigencias habituales de presentismo laboral. Por otro lado, continúan siendo aplicables las fórmulas de modificación del tiempo de trabajo, tales como trabajo en horario flexible de entrada y salida, desarrollo de jornada continuada, cambio en los turnos de trabajo o realización de horarios compatibles con horarios escolares, esto es, todas aquellas que favorezcan la conciliación de la atención de las responsabilidades familiares y el trabajo, sin afectar el elemento cuantitativo de la jornada de trabajo.

En cuanto a los sujetos que originan el derecho de las personas trabajadoras a solicitar estas modificaciones, el art. 34.8 ET sólo se refiere de forma expresa a las hijas e hijos menores de doce años, aunque en realidad no puede limitarse a éstos supuestos, sino extenderse a aquellos de atención y cuidado de familiares con discapacidad o enfermedad, ascendientes o descendientes, sobre los que el trabajador/a tenga y asuma responsabilidad y cuidado directo.

Pues bien, delimitado el supuesto de hecho de esta forma, es la negociación colectiva la que tiene encomendada la regulación de los términos de ejercicio, acomodándose a criterios y sistemas que garanticen la no discriminación por razón de sexo. La negociación colectiva recibe el mandato de delimitar las posibilidades y presupuestos en que se concreta el derecho³⁵, aunque si el convenio colectivo

la Vida Familiar y Laboral y Corresponsabilidad Entre Sexos, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 51 y ss.

35. GARCÍA RUBIO, M^a Amparo, “La facultad de concreción horaria en el derecho del trabajador a la reducción y adaptación de jornada por motivos familiares”, en GOERLICH

nada hubiese previsto, es posible su ejercicio a través de la negociación individual, trabajador y empresario, y es en este apartado, el del pacto individual, en el que el RD Ley ha introducido mayores novedades. En efecto, en los supuestos en que las personas trabajadoras consideren que tienen derecho a solicitar estas modificaciones, en primer lugar, deberán atender a las previsiones del convenio colectivo; pero si éste nada ha determinado, el trabajador dirigirá igualmente su petición a la empresa –que, en aplicación de la buena fe contractual, debería incluir una justificación de las responsabilidades familiares junto a la propuesta de modificación horaria o de forma de prestación de servicios–. No cabe ya expresar ninguna duda sobre esta posibilidad en la nueva redacción del art. 34.8 ET.

La solicitud del trabajador/a iniciará un período de negociación durante un máximo de 30 días. Finalizado este período, la empresa comunica por escrito su decisión, que puede contener una de las tres siguientes opciones: aceptar la petición en los términos expresados por el trabajador/a; plantear una propuesta alternativa que haga compatibles las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa; o denegar la solicitud, indicando las razones objetivas que justifican la decisión empresarial. Continúa siendo cierta la apreciación de que, en caso de inexistencia de tratamiento convencional, es preciso el acuerdo individual pues bastará la sola respuesta negativa del empresario a la petición del trabajador para negar la existencia del derecho³⁶, pero al menos la introducción de un procedimiento resulta más garantista, al instaurar la necesidad de una negociación con vistas a alcanzar un acuerdo.

Aceptada la modificación, ésta permanecerá durante el período acordado, aunque un cambio en las circunstancias puede justificar un regreso a la jornada o modalidad contractual anterior, pese a que no hubiese transcurrido el período inicialmente previsto. Por su parte, estas modificaciones son compatibles con los permisos - ¿y reducciones? - establecidos en el art. 37 ET.

Finalmente, el art. 34.8 ET acaba ahora remitiendo al art. 139 LRJS para la solución de las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora.

PESET, J.M. y BLASCO PELLICER, A. (Coord.), *Trabajo, contrato y libertad, Estudios Jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Valencia, Universidad de Valencia, 2010, pág. 219

36. SALA FRANCO; ALTÉS TÁRREGA; LÓPEZ BALAGUER, “El tiempo de trabajo y la conciliación laboral, personal y familiar”, en SALA FRANCO *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, Francis Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2018, pp. 203 y ss.

3.3. *Fomento de la corresponsabilidad: ampliación del permiso por cuidado del lactante y de la reserva de puesto en la excedencia por cuidado de hijos*

Junto a las anteriores medidas, y en línea con lo expresado en el preámbulo del RD Ley acerca de la importancia de la corresponsabilidad y su incidencia en la igualdad entre hombres y mujeres, se introducen dos novedades en el ET que buscan directamente fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación, a través de la mejora del régimen jurídico de los derechos en los supuestos de utilización igualitaria por ambos progenitores. Se trata de una especie de *recompensa* o *premio*, que se concede en dos supuestos: el ahora denominado permiso para el cuidado del lactante y la excedencia del cuidado de hijos.

El primero se regula en el art. 37.4 ET que es objeto de modificación para su adaptación a la realidad en que viene aplicándose este permiso. El art. 37.4 ET se refiere a adaptaciones de jornada (ausencias o reducción de jornada) vinculadas a la atención de un menor de 9 meses, bajo la denominación de permiso para el cuidado del lactante. En realidad, no se refiere a un permiso (ya que no supone necesariamente la ausencia durante toda la jornada) ni se refiere a la atención de la lactancia o alimentación del menor, aunque éste es su origen. De la atención a la lactancia natural se evolucionó a la atención de cualquier tipo de alimentación, lo que permitiría ser asumido por cualquiera de los progenitores, finalmente admitiéndose que su causa era la atención del menor no necesariamente con fines de alimentación³⁷. Tradicionalmente el artículo 37.4 ET ha configurado este derecho con una doble opción para su disfrute: ausencia –1 hora–, o reducción de jornada –1/2 hora–. A estas formas de disfrute se añadió la introducida por la LO 3/2007, que reconoció legalmente la posibilidad de acumular la reducción en jornadas completas dependiendo del acuerdo en negociación colectiva o individual. Sea cual sea la modalidad de disfrute el coste económico del mismo recae sobre el empresario³⁸.

Pues bien, las modificaciones que el precepto incorpora tras el RD Ley 6/2019 son las relativas a la titularidad del derecho, al reconocerse como derecho individual de las personas trabajadoras sin posibilidad de transferirse entre los progenitores, y con la única posibilidad de limitarse por parte de la empresa en los supuestos en que los dos progenitores sean trabajadores de la misma empresa,

37. GARCÍA TESTAL, Elena, *La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

38. Véase al respecto DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en *Relaciones Laborales*, nº 8/2007.

ejerzan el derecho por el mismo sujeto causante, existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa, y sea comunicada esta limitación por escrito a las personas trabajadoras afectadas. En la regulación anterior, sólo uno de los progenitores podía hacer uso del derecho, en caso de que ambos trabajasen.

Pero además de esta indudable mejora en el régimen de titularidad del derecho, el nuevo art. 37.4 ET incorpora la previsión de fomento de la corresponsabilidad o uso igualitario del derecho, ya que en caso de que ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, el periodo podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, aunque en esta extensión se prevé la pérdida proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Para paliar la pérdida salarial se introduce en la acción protectora del sistema de Seguridad Social una nueva prestación económica denominada ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y regulada en los arts. 183 a 185 de la LGSS. La situación protegida por esta prestación es la reducción de la jornada de trabajo en media hora, prevista en el art. 37.4 del ET, desde que el lactante cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. Para poder ser beneficiario de la prestación se exigirá, por un lado, que ambos progenitores trabajen y que reduzcan su jornada con la misma duración y, por otro lado, habrán de reunir los mismos requisitos de alta y cotización previa que se exigen para causar derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Ahora bien, si ambos progenitores reúnen los requisitos para poder ser beneficiarios de la prestación, el derecho únicamente podrá reconocerse a favor de uno de ellos. La cuantía económica será del 100% de la base reguladora prevista para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se percibirá en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Finalmente, el art. 46.3 ET también es modificado con la misma finalidad. Como se sabe, la excedencia por cuidado de hijos puede tener una duración no superior a tres años por cada hijo. El artículo del ET ya reconocía que, pese a no realizarse actividad laboral, el periodo computa a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a los que debe ser convocado por el empresario. Además, existe una reserva del puesto de trabajo que venía ocupándose, pero no durante todo el periodo de excedencia, sino durante el primer año -15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurrido el periodo de reserva de su puesto de trabajo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Pues bien, la nueva redacción añade a este párrafo del art. 46.3 ET una previsión para mejorar la duración de la reserva de puesto de trabajo, que será de 18

meses si ambos progenitores han hecho uso de este derecho con la misma duración y régimen. Es decir, que se amplía hasta 18 meses la reserva de su puesto de trabajo para los supuestos en que ambos progenitores ejercen el derecho a la excedencia por cuidado de hijos, que, como se sabe, implica la pérdida de las retribuciones.

4. REFLEXIÓN FINAL

Sin duda, en materia de conciliación corresponsable, el RD Ley 6/2019 merece una valoración positiva, en la medida en que incorpora en nuestro sistema de relaciones laborales modificaciones de la regulación legal con la finalidad de fomentar la asunción corresponsable del cuidado, lo que contribuirá a reducir la brecha salarial y conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres. Comparativos la valoración ambivalente que genera esta norma, por desaprovechar la oportunidad de ahondar en la mejora del sistema de conciliación de forma más profunda, abordando todas las necesidades de reforma puestas de manifiesto en los últimos años. El esfuerzo realizado por el RD Ley 6/2019 se suma a los ya realizados por la Ley 3/1989, la Ley 39/1999 y la LO 3/2007, pero sin duda son precisas soluciones más eficaces y garantistas para romper con la tradicional asignación de roles sociales y fomentar el efectivo uso corresponsable.

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também Doutrinas

- A discriminação contra a mulher e o princípio da isonomia na jurisdição trabalhista constitucional do século XXI, de Renata Falson Cavalca – *RDCI* 100/163-186 (DTR\2017\691);
- Desigualdade e discriminação: um olhar sobre o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da interseccionalidade, de Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Bárbara Ferrito e Luana Angelo Leal – *RDT* 199/133-161 (DTR\2019\23946);
- La brecha salarial de género y su tratamiento en la negociación colectiva, de Mercedes López Balaguer – *RT* 995/287-321 (DTR\2018\19372); e
- O princípio de igualdade e a reestruturação produtiva, de Arion Sayão Romita – *RDT* 120/25-39 e *Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social* 3/1287-1302 (DTR\2005\682).