

La brecha de las pensiones en España



Carmen Grau Pineda

Editorial  Bomarzo

Primera edición: diciembre 2020

© Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

ISBN: 978-84-18330-32-2

D.L.: AB 614-2020

Diseño: Javier Hidalgo Romero.

Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: Publicep

“He encontrado a un hombre que sabe cuándo andar delante, detrás o a un lado.

En ningún espejo me puedo yo mirar como en sus ojos”

Canción Vivo enamorada de él

Rut y la Isla Music

A Pedro y a nuestras dos obras más perfectas,
Julia y Carla. Porque obras son amores.

ÍNDICE

PRÓLOGO	11
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I. SOBRE LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES.....	23
1. La labor de la Unión Europea en la década pasada.....	23
2. La nueva Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.....	31
CAPÍTULO II. GRANDES TRAZOS DE LA BRECHA PENSIONAL	37
1. La brecha laboral y sus brechas derivadas.....	37
2. Una radiografía de la brecha pensional: la realidad de las pensiones en grandes cifras	42
2.1. Las pensiones contributivas de jubilación y viudedad: indicadores cuantitativos y cualitativos	43
2.1.1. Pensiones contributivas de jubilación	44
2.1.2. Pensiones contributivas de viudedad	47
2.2. Las pensiones no contributivas y su feminización.....	50
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS INCORPORADAS EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA COMPENSAR LA BRECHA PENSIONAL	53
1. Del cómo compensar la brecha pensional: ensayos y correcciones de rumbo	53
2. Las ficciones en la cotización.....	55
2.1. La atribución de cotizaciones ficticias a favor de la mujer por razón del parto	56
2.2. La asignación de un plus de cotización ficticia en virtud de la extinción del contrato de trabajo por razones vinculadas con la maternidad	56

2.3. La prestación contributiva no económica por cuidado de hijos	57
3. El malogrado complemento de maternidad por aportación demográfica	62
4. El permiso de nacimiento: ¿hacia la corresponsabilidad?	66
5. La gestión flexible del tiempo y/o lugar de trabajo	72
5.1. La adaptación de jornada por motivos de conciliación	72
5.2. El teletrabajo desde la perspectiva de género	76
6. El trabajo a tiempo parcial y su impacto en la brecha de género en las pensiones: la importancia de la interpretación judicial de la norma	83
7. El impacto en las pensiones de las mujeres de la dedicación a las tareas y los cuidados intrafamiliares	90
7.1. ¿Por qué repercute negativamente la asunción de tareas y cuidados intrafamiliares en las pensiones de las mujeres?	93
7.2. La necesidad de luchar por la valorización del empleo doméstico como objetivo inmediato	100
7.3. Luces y sombras en la regulación nacional del empleo doméstico.....	104
EPILOGO.....	119
BIBLIOGRAFÍA GENERAL	125

PRÓLOGO

La obra que recoge este libro es fruto de un amplio trabajo de investigación por parte de su autora en materia de pensiones, particularmente, centrado en la brecha de pensiones por causa del sexo y del género, una brecha que persiste anacrónicamente asentada en el sistema de la seguridad social española.

Recoger en una monografía, como objeto específico de indagación jurídica, el análisis de los elementos y factores que contribuyen a delimitar la brecha, así como adentrarse en el no siempre fácil territorio de la formulación de propuestas para combatirla, constituye una necesidad y requiere de herramientas que ofrezcan objetividad al respecto. Y ello por dos razones, una, de orden esencial y otra, de naturaleza o carácter coyuntural. En primer lugar, resulta verdaderamente indispensable –esencial– acometer el análisis de los factores que directa o indirectamente son causantes de la brecha, incluso, los subterfugios por donde encuentra resquicios para colarse bajo normas y disposiciones que, en apariencia, resultan neutras e invitan a pensar que las cuestiones de género poco o nada tienen que ver con ellas. En tal sentido, esta obra acomete una radiografía de la brecha pensional, si bien con el enfoque puesto en el interés por reflejar, no solo los factores en sí mismos considerados, como también la realidad de las cifras que la evidencian. Esa labor se efectúa por medio de un acercamiento específico a dos de las pensiones más sobresalientes de entre las demandadas por las mujeres: viudedad y jubilación, ambas en su vertiente contributiva. Pero hay motivos de índole coyuntural, como antes se apuntaba, que ponen de manifiesto la conveniencia de elaborar en el momento actual una monografía sobre este tema. Y lo es, sin duda, la pertinencia de su publicación en este tiempo presente, en el cual se puede vaticinar que pronto habrán de sobrevenir propuestas de revisión y de una nueva modernización del sistema de la seguridad social para hacerlo sostenible desde el punto de vista social y financiero.

Es evidente que los efectos de la pandemia del COVID-19 han tirado con fuerza del sistema de protección social como consecuencia de los esfuerzos realizados para atender a las personas más vulnerables, esto es, a quienes han perdido su empleo, se han incorporado a ERTES, aquellos autónomos que se han visto obligados a cesar en su actividad, quienes han enfermado, etc.. Asimismo, de tales políticas han sido destinatarias las empresas, que han podido beneficiarse de significativas reducciones en las cuotas de cotización a fin de poder sobrevivir ante la crisis causada por los peligros inherentes a las restricciones de actividad económica establecidas para proteger la sanidad pública.

En esta crisis que aún estamos padeciendo en todas sus vicisitudes, sanitaria, económica, social y educativa, entre otras, las políticas públicas han puesto el punto de mira en una fuerte intervención del Estado con una ingente producción normativa tendente a favorecer la inclusión, pese a la adversidad de las circunstancias. En clave financiera, el sistema de seguridad social ha venido soportando una intensa pulsión interna, en medio de la cual, los fondos europeos prometidos para la reconstrucción y reactivación económica podrán aportar contrabalances significativos para afrontar los desequilibrios producidos entre ingresos y gastos. Por consiguiente, el debate acerca de la sostenibilidad de los sistemas de protección social pronto saldrá a la palestra de las nuevas prioridades de las políticas públicas en el contexto de la salida de la crisis derivada de la pandemia. En tal sentido, y en no pocas ocasiones, las autoridades de la Unión Europea han dejado sentir su enorme preocupación a fin de no dejar a las generaciones futuras un panorama de incertidumbre e inseguridad en los sistemas de protección social, que con mayor o menor grado de cobertura afianzan y dan soporte a la ciudadanía al haberse erigido como principal institución pública de fuertes componentes redistributivas.

Precisamente, este libro inicia su andadura a partir del análisis de la reciente Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025), lanzada este mismo año por la Comisión Europea, en la cual el potencial inclusivo de los sistemas de protección social es considerado elemento central de las actuaciones y medidas a impulsar en los próximos cinco años para propiciar avances significativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Primero fue el *Libro Verde* titulado *En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*, el cual inició con fuerza un debate interno en la UE en el año 2010 acerca del futuro de dichos sistemas, realizando un diagnóstico de situación de los distintos Es-

tados miembros y de la UE en general; dos años más tarde, vería la luz el *Libro Blanco de las Pensiones, agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles* (2012) que delimitaría los objetivos a alcanzar y establecería las recomendaciones fundamentales dirigidas a los Estados miembros para lograrlos, mostrando como preocupación principal en aquel momento alcanzar un equilibrio interno (cotizaciones vs prestaciones) y una estabilización financiera, fruto del ambiente neoliberal reinante y la decidida apuesta por políticas de austeridad para salir de la crisis económico-financiera de 2008. Entre aquellas recomendaciones figuraba, de forma expresa, la de superar la brecha entre mujeres y hombres en materia de pensiones, especialmente en las de jubilación, que propiciaron en todos los países –el nuestro también– un conjunto de iniciativas para comenzar a afrontar reformas de gran calado y, entre ellas, medidas para atajar la brecha pensional entre hombres y mujeres.

Han corrido parejas en el tiempo, de una parte, políticas europeas específicas en materia de empleo, en cuanto pieza esencial para el mejor funcionamiento del mercado de trabajo, combatiendo desigualdades de género en el sistema de contratación laboral; de otra, actuaciones legislativas específicas de la UE para asegurar mejores condiciones de trabajo tomando en cuenta la perspectiva de género y las desigualdades de las mujeres en el mundo del trabajo (entre otras, la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (2017/C 165/01), la aprobación final de la Directiva (UE) 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 los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Por último, no menos relevante resulta para el objetivo de confrontar la precariedad en las condiciones de trabajo la aprobación del (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Todo ello –este último paquete de Directivas, en particular– resultado de la puesta en marcha de un Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, que refleja la nueva dimensión social europea, una vez constatadas las graves consecuencias sociales derivadas de la austeridad económica. Su Principio número 5 vino a establecer de forma expresa que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un trato justo y equitativo en lo que

concierno a las condiciones de trabajo, acceso a los sistemas de protección social y a la formación y a que debe fomentarse la contratación por tiempo indefinido. Por consiguiente, la brecha de las pensiones se convierte de manera institucional en uno de los principios de funcionamiento en el diseño de las políticas económicas y de empleo de la UE y de sus Estados miembros.

Se trata, evidentemente, de políticas de empleo y de medidas de naturaleza laboral a escala europea que han sido adoptadas con el fin de combatir la precariedad en el trabajo, tratando de establecer un marco más seguro y avanzado de condiciones laborales y superando diferencias inaceptables por razón de género, a sabiendas de que tales desigualdades guardan estrecha relación con la precariedad del empleo de las mujeres en los mercados de trabajo de los distintos países de la UE. Son estas desigualdades en el empleo y en la mayor precariedad laboral, así como los mayores niveles de pobreza económica registrados en la población femenina los que se encuentran detrás de la brecha de las pensiones. El sistema de protección social es fiel reflejo de lo que sucede en cada momento en el mercado de trabajo. Los períodos de prosperidad económica inclinan la balanza hacia el fortalecimiento de ingresos y las mejoras en las pensiones; por el contrario, los períodos de crisis y decrecimiento conllevan presión sobre el gasto y, normalmente, producen recortes en el nivel de protección por parte del sistema de pensiones.

La autora de este libro, la profesora Grau Pineda, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, da cuenta detallada de los factores que contribuyen a fijar la brecha y consolidarla: los menores salarios, debido a la discriminación retributiva por causa del sexo y del género, las dificultades en la promoción profesional en las carreras de las mujeres, así como la división sexual del trabajo, con los trabajos de cuidado como paradigma de un trabajo que es realizado mayoritariamente por las mujeres y que carece de cuantificación económica, y es, asimismo, motivo de desventajas estructurales en el mercado de trabajo con proyecciones específicas en el sistema de la seguridad social.

Como ha dicho recientemente Mary Chinery-Hesse, primera Directora adjunta de la OIT, *“todas las mujeres son mujeres trabajadoras”*: o trabajan en el hogar, o trabajan en el empleo remunerado. No obstante, el trabajo para el hogar y la familia continúa quedando extramuros de lo que se califica como trabajo *productivo* y, por tanto, sigue estando excluido de lo que es considerado como sistema de pro-

ducción (pese al elevado valor económico que aquel comporta). Sin duda, el mayor trabajo de las mujeres en el hogar es causa directa de su menor participación en el mercado de trabajo *productivo*: se trata de una infra participación indisoluble con la mayor asunción de responsabilidades familiares, determinante, a su vez, de la mayor tasa de ocupación en el trabajo a tiempo parcial de carácter involuntario que registran.

La obra que ahora se presenta rezuma espíritu crítico a la hora de analizar la realidad de las cifras, el comportamiento de las distintas contingencias y las prestaciones que derivan de las mismas, señalando en cada momento los efectos perniciosos de una brecha que perjudica claramente a las mujeres. Especial atención merece el capítulo III dedicado a la muy pertinente valoración de las medidas emblemáticas utilizadas en nuestro país para combatir la brecha de género: desde los períodos asimilados a cotización por situaciones y estados vinculados con la maternidad, la prestación contributiva no económica por cuidado de hijos, el complemento por maternidad –completamente desnaturalizado desde sus inicios en el proceso de creación legislativa formalizando una (falsa) acción positiva, y posteriormente extendido a los varones, por cuanto invadía espacios relativos al cuidado de los hijos, por lo que los roles y estereotipos de género se reproducían poderosamente, algo que, como es sabido, ha obligado a la jurisprudencia del TJUE a configurar dicho complemento bajo parámetros de igualdad efectiva–, y, por último, el permiso de nacimiento. Junto a ello, son observadas otras medidas de índole laboral con repercusión en el sistema de protección social, como los últimos avances en materia de gestión flexible del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y su carácter prevalentemente involuntario en las mujeres o el impacto de las tareas de cuidado en la brecha de pensiones.

La autora concluye invocando un mejor y más adecuado tratamiento del trabajo doméstico, como forma de trabajo mayoritariamente realizada por mujeres, generalmente bajo condiciones especialmente precarias y próxima en muchas ocasiones al trabajo no declarado o informal. La anunciada ratificación del Convenio número 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) por parte del Gobierno de España constituiría, indudablemente, un importante anclaje en el marco específico de las condiciones de trabajo de esta actividad económica y representaría una dignificación de su cobertura prestacional por parte del sistema de la seguridad social impactando directamente en la reducción de la brecha por causa del género.

Todas las reflexiones hasta aquí expuestas han sido inspiradas por este libro, recorriendo los diversos contenidos abordados a lo largo de sus páginas. Una invitación a reformular los enfoques jurídicos del sistema de protección social para hacer frente con criterios objetivos y rigurosos a la brecha de las pensiones en España, lo que justifica sobradamente la encarecida recomendación de su lectura.

La Laguna, 15 de octubre de 2020

Margarita Isabel Ramos Quintana
Universidad de La Laguna

INTRODUCCIÓN

Dos décadas han transcurrido ya del Siglo XXI y aunque nadie pone en duda lo positivo que ha sido este periodo respecto de la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad, los progresos obtenidos no son los esperados. Sea porque las expectativas eran altas, sea porque los avances han sido lentos y/o discontinuos, el caso es que las perspectivas de la mujer en el mundo del trabajo continúan difiriendo, y mucho, de ser iguales a las de los hombres (OIT, 2018). En los momentos en que se pone el cierre a esta monografía ha querido la casualidad que se celebre la 75ª Asamblea General de la ONU¹, justo un cuarto de siglo después del hito histórico que supuso la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y que ha concluido con un mensaje rotundo: ningún país ha logrado aun la igualdad de género ni está cerca de hacerlo.

Téngase en cuenta que la desigualdad, en general, “es el mayor desafío de nuestro tiempo [porque] socava la confianza social y reduce el apoyo a las instituciones democráticas²” (Friedrich-Ebert-Stiftung: 19). Más concretamente, la desigualdad por razón de género supone que allí donde persisten los problemas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en igualdad de condiciones, la sociedad tendrá menos capacidad para trazar una vía hacia el crecimiento económico y social equitativo. Como acertadamente se ha señalado “la problemática de la desigualdad sigue siendo en todo caso un eje por el que el análisis jurídico debe continuar deslizándose para intentar encajar ese concepto que moviliza la acción del Estado Social y de los sujetos colectivos representativos, en un discurso que priorice un proyecto de emancipación que integre un interés compartido entre mujeres y hom-

¹ <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/general-assembly>

² La traducción es nuestra del original “Inequality is the biggest challenge of our time. It undermines social confidence and reduces support for democratic institutions”.

bres a proscribir las formas de dominación en las que su existencia se desenvuelve cotidiana y fatalmente” (Baylos Grau, 2015: 57).

En consecuencia, la comunidad mundial tiene ante sí uno de los retos socio-laborales más acuciantes: subsanar las brechas de género en el mundo del trabajo. Y, en este sentido, la evidencia de la desventajosa situación en las pensiones contributivas de la Seguridad Social que ocupan las mujeres respecto de los hombres como consecuencia directa de la más desventajosa situación de partida en el mercado de trabajo es incuestionable (Grau y Rodríguez, 2015). Las desigualdades en el mercado de trabajo derivan en desigualdades en las condiciones de acceso a las pensiones contributivas de la Seguridad Social, principalmente de la pensión de jubilación que resulta un perfecto observatorio desde el que otear las consecuencias de la brecha de género en las pensiones. Esta brecha, existente en los sistemas públicos de pensiones, viene a poner de manifiesto cómo las desigualdades en el mercado laboral tienen un impacto directo en las pensiones dado que todo sistema público de pensiones de naturaleza contributiva se sustenta, para el cálculo de aquéllas, en factores tales como el número de años cotizados y las bases de cotización. Se trata, por tanto, de una brecha derivada, refleja o indirecta cuya repercusión en la desigualdad de género no debe, de ninguna manera, infravalorarse.

Si la brecha salarial preocupa y está cuantificada en casi un 12% en España³ (la media europea está en el 14%, aproximadamente⁴), repárese en la gravedad cuantitativa de la brecha pensional, cuantificada en un 34%⁵, en nuestro país que es el sexto país europeo –solo por detrás de Alemania, Holanda, Reino Unido, Austria y Francia y estando la media UE-28 situada en el 37%⁶-. De ahí la necesidad imperiosa de ir más allá, de ser capaces de dar una interpretación de género a los sistemas de protección social y conseguir mejores resultados de los hasta ahora

³ https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

⁴ <https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320>

⁵ Según datos disponibles <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Quiere llamarse la atención sobre el hecho de que en todos los países de la UE exista brecha de género en las pensiones, si bien la tendencia es decreciente como se acaba de avanzar. De muy sugerente lectura, aunque con datos no demasiado recientes, el informe EIGE (2015), *Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency*, European Institute for Gender Equality, doi: 10.2839/221006.

obtenidos y que han sido del todo insuficientes en la remoción de esta brecha que tanto impacto tiene en la inequidad de mujeres y hombres en materia de pensiones.

Hay quienes acertadamente apuntan que “la miopía, o la desidia de los poderes, son manifiestas, al limitar su análisis a la pura superficie (observación formal), sin atender a factores de desigualdad de fondo (mercado, socio-culturales, demográficos) que perpetúan, e incluso agravan, en la práctica, las “brechas de género” en pensiones (observación realista)” (Molina, Navarrete 2020: 4). Y, en esta línea y gracias a la visibilidad que las estadísticas y los estudios especializados ponen de manifiesto, se ha renovado el interés por remover los obstáculos, por corregir las brechas evidenciadas. Es determinante tener en cuenta que la neutralidad jurídica también promueve la inequidad. Repárese en que el hecho de que instrumentos y medidas se redacten de forma neutral no garantiza su uso igualitario. Reglas en apariencia neutras desde la perspectiva de género, se revelan, en la práctica, como medidas penalizadoras de las trayectorias cortas, irregulares e intermitentes, bases de cotización más bajas y periodos de carencia inferiores, como ocurre, en general con las femeninas como consecuencia de la asunción de los cuidados intrafamiliares ante las manifiestas insuficiencias de los servicios sociales y la falta de corresponsabilidad. Y ello, básicamente, porque, como ya se ha tenido ocasión de adelantar, las desigualdades laborales sumadas a las referidas a las responsabilidades en el cuidado dan como resultado desigualdades de género en la protección social imposibles de remover si no son removidas, previamente, las anteriores. En suma, como acertadamente se ha señalado, “el cierre de las “brechas de género laborales” será una condición necesaria para cerrar las “brechas de género en pensiones” pero ni una “condición suficiente”, ni menos aún, una solución inmediata, actual, pues corregir los desequilibrios sexistas del mercado de trabajo está llevando su tiempo” (Molina Navarrete, 2020: 6-7), mucho más del esperado, añadiría yo.

Precisamente por ello, reformas regresivas desde la perspectiva de género como aquéllas que postulan en favor del reforzamiento de la contributividad –mayor vinculación de los derechos laborales a la participación continua en el mercado laboral formal– o de la ampliación de los periodos de carencia, afectan, esencialmente, a las mujeres en la medida en que cotizan en torno a un 40% menos que los hombres y cuentan con historiales de cotización menores (Ramos Quintana, 2013: 246-250). Es por ello por lo que son del todo necesarias garantías de efectividad de la equidad, más allá de la “cómoda neutralidad” en

que se vienen redactando las normas y las medidas en pro de la igualdad material. Como se ha apuntado, superados “los tiempos del igualitarismo formal y de los valores abstractos”, tiempo es ya de transitar al logro de la igualdad real, “sin resignarnos a aceptar la predicción reciente del Fondo Monetario Internacional de que se precisará que pasen cien años para superar la brecha retributiva de género. Es lacerante el presagio de lentitud en la superación de una discriminación tan básica” (Casa Baamonde, 2019: 7).

Es relevante en este punto inicial traer a colación la diferencia léxica fundamental que, en el mundo anglosajón, existe entre los términos *sex-blind* y *sex-neutral*⁷, de tal forma que mientras el segundo supone que no hay diferencias de base por razón de sexo (activo), el primero supone un plus consistente en garantizar que no se produzcan discriminaciones por razón de sexo (proactivo) y cuya traducción al castellano sería “sexo ciego”. De tal suerte que, trasladándolo al ámbito nacional, podría decirse que es urgente transitar de una cierta “ceguera de género” en el planteamiento de normas y medidas a una “perspectiva de género”, considerada como “visión” que contempla las diferencias y las remueve. Una máxima jurídica es aquella que reza “tratar de forma desigual las situaciones desiguales” porque, al fin y al cabo, tratar a todos por igual termina produciendo situaciones discriminatorias. Y a esta máxima jurídica se está agarrando con fuerza una nueva línea judicial y jurisprudencial que aboga por incorporar la perspectiva de género a la interpretación de las normas haciendo un ejercicio hermenéutico de la intención última del legislador en su aplicación, más allá de su tenor literal⁸. Como diría el profesor Supiot “el papel del juez [de lo social] no es aplicar las leyes en sí. Y si debe acompañar y promover cambios en la sociedad en la que vive, es procurando que las relaciones laborales sigan bajo el influjo de la ley, es decir, por decirlo brevemente, que sigan siendo relaciones civilizadas⁹” (Supiot, 2019: 829). Y añade muy poéticamente que “en ver-

⁷ Importante diferenciación léxica *sex-blind* = *that does not discriminate and sex-neutral* = *that not differentiated on the basis sex* (Lexico by Oxford).

⁸ Y uno de cuyos máximos referentes, en modo alguno el único, es la Magistrada Glòria Poyatos, activista feminista, que a través de sus sentencias demuestra cada vez que puede que ello es perfectamente posible y se ha erigido en un ejemplo de que juzgar con perspectiva de género también redundará en beneficio de los hombres y que los estereotipos de género pueden perjudicarles cómo se tendrá ocasión de ver respecto del complemento de maternidad. Más detalles en Poyatos I Matas (2018).

⁹ La traducción es nuestra respecto del tenor literal del original siguiente: “Le rôle du juge n’est pas d’appliquer les lois tout court. Et s’il lui faut accompagner et favoriser les changements de la société dans laquelle il vit, c’est en veillant à ce que les relations de travail restent sous l’emprise du droit, c’est-à-dire, pour parler bref, qu’elles restent des relations civilisées”.

dad, siempre ha jugado un papel capital en la construcción del derecho laboral, a veces como motor, a veces como ancla de mar, moviéndolo hacia adelante y limitando sus derivas¹⁰ (Supiot, 2019: 828). Aunque parezca una cuestión baladí, no lo es porque la neutralidad en las políticas públicas españolas de igualdad, siendo necesaria en términos jurídicos, ha demostrado su ineficacia e ineficiencia práctica, a la par que una lentitud desesperante en conseguir los objetivos pretendidos y la interpretación que jueces/as y magistrados/as de lo social están haciendo de las normas, está demostrando, en muchos, casos, ser más sensible y equitativa que la de otros operadores jurídicos. Como acertadamente se ha señalado, “la actuación judicial, desasistida de normas que, con buena praxis, establezcan los parámetros de promoción de la igualdad real y efectiva, sin sesgos de género, se ve obligada a realizar una función que, tal vez, no esté llamada a cumplir. Debe hacerlo el legislador, dando un paso adelante y estableciendo un sistema normativo, instrumentos y herramientas adecuados, atribuyendo en exclusiva, de forma preferente o indistinta, según los casos y circunstancias, derechos para mujeres y hombres” (Ramos Quintana, 2020b: 147).

La realidad es sesuda y los datos muestran como difícilmente se consigue el objetivo de la corresponsabilidad a través del reconocimiento de derechos de titularidad neutra, es decir, con derechos teóricamente ejercitables por mujeres y hombres, puesto que la neutralidad de su formulación no elimina la presunción de que este tipo de derechos sigan siendo disfrutados mayoritariamente por las mujeres. Para romper esta tendencia, el Pilar Europeo de Derechos Sociales¹¹ pone especial énfasis en el hecho de que no se ofrece a los hombres posibilidades ni alicientes suficientes para hacer uso de los permisos que les son reconocidos y ello afianza el papel de las mujeres como cuidadoras primarias, con los consiguientes efectos negativos sobre el empleo femenino (Rodríguez González, 2010: 59 y ss.). Indispensable resulta, por tanto, la adopción de medidas eficaces y adecuadas de incentivación (o proactivas) de la utilización masculina de medidas –acciones positivas inversas– que, en muchos casos, tienen atribuidas pero cuyo uso no

¹⁰ La traducción es nuestra del original “en vérité, il a toujours joué un rôle capital dans l’édification du droit du travail, tantôt comme moteur, tantôt comme ancre flottante, le faisant avancer et limitant ses dérives”.

¹¹ El pilar europeo de derechos sociales fue aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia. Más detalles en https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/endorsing-european-pillar-social-rights_es#:~:text=El%20pilar%20europeo%20de%20derechos,crecimiento%20celebrada%20en%20Gotemburgo%2C%20Suecia.

se materializa en la práctica como se tendrá ocasión de analizar en el capítulo III. *infra*.

Por todo ello, ha llegado el momento de manifestar un compromiso férreo en pro de la superación definitiva de cuantas brechas de género existen y apostar en favor de medidas compensadoras de las diferencias evidenciadas, promocionadoras de la remoción de obstáculos que –junto a la prevención y evicción de nuevas diferencias– no terminen por generar nuevas discriminaciones como ha ocurrido con el maltrato complementario por maternidad, como se tendrá ocasión de ver. Nos encontramos frente a uno de esos círculos perversos de los cuales parece imposible salir, pero no es así. Es complicado, complejo por ser preciso actuar en múltiples ámbitos y facetas, pero, sin ningún lugar a dudas merece la pena intentarlo porque ya no hay marcha atrás. La mitad de la población mundial no está dispuesta a perpetuar los sesgos de género que históricamente nos han perjudicado y solo cabe un camino, ir hacia adelante. Este es un gran reto que debemos a las generaciones futuras de mujeres y hombres porque corregir la brecha de género en las pensiones es fundamental para resolver otras gravísimas como la de la pobreza y la vulnerabilidad social (mujeres mayores).

La propuesta que ahora se introduce pretende abordar la brecha de género en pensiones en España desde una perspectiva crítica. Y para ello, se parte del análisis inicial de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (I.), tanto de la actual como de sus predecesoras en general, para, con ello, poder ser capaces de esbozar el largo recorrido llevado a cabo hasta el momento por las instituciones comunitaria en pro de la igualdad material; a continuación, se trazarán las grandes líneas que permiten entender las brechas derivadas de la brecha laboral como ocurre con la que nos ocupa, la brecha pensional y se presentará una radiografía de la brecha pensional presente en nuestro país que permita vislumbrar la realidad de las pensiones españolas para terminar afirmando la existencia incontestable de la brecha pensional (II.); y, se cerrarán estas páginas con un recorrido por las principales medidas incorporadas en el sistema de protección social para, de forma directa o indirecta, intentar compensarla (III.). Recorrido que nos llevará al análisis de las ficciones en la cotización, pero también del complemento por maternidad, los permisos parentales, la gestión flexible del tiempo y lugar de trabajo o el trabajo a tiempo parcial, terminando con una referencia muy significativa al impacto que sobre las pensiones de las mujeres españolas tiene la dedicación a las tareas y los cuidados intrafamiliares.

SOBRE LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

1. LA LABOR DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA DÉCADA PASADA

Desde el inicio del proceso de integración europea, los Tratados constitutivos han incluido entre las bases jurídicas de la entidad supranacional Unión Europea el desarrollo de una política encaminada a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹². Con independencia del balance final, no cabe ninguna duda de que la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea y, con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación. El Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor de este principio que, en su versión referida a la igualdad de retribución, también está consagrado en los Tratados desde 1957 –actualmente queda contemplado en el artículo 157¹³ del Tratado de Funcionamien-

¹² Más detalles en [https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#:~:text=El%20principio%20de%20la%20igualdad,la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20\(TFUE\)%5D](https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#:~:text=El%20principio%20de%20la%20igualdad,la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20(TFUE)%5D).

¹³ El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE. La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones o, lo que es lo mismo, integrando la dimensión de género en todas sus acciones.

to de la Unión Europea–, y la gran cantidad tanto de directivas comunitarias¹⁴ como de pronunciamientos del TJUE¹⁵ en este sentido, son buena muestra del interés aducido.

Sin embargo, en materia de pensiones, quiere situarse el punto de partida de la apuesta decidida por conseguirlo a principios de la década pasada, marcado por un hito como el que supuso la aprobación

¹⁴ Sin estar en nuestro ánimo hacer una enumeración exhaustiva, sí interesa mencionar las siguientes: Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; en 2006, se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida); Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa), el CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos), y se deroga la Directiva 96/34/CE; Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo; Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo; Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección; esta Directiva se complementa con el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión; Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo. Hay algunas más posteriores respecto de las que tendrá ocasión de mencionarse en el texto principal.

¹⁵ El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin ánimo de exhaustividad, y entre las más sobresalientes y citadas por todos, se detallan algunas de las sentencias más relevantes al respecto: la sentencia *Defrenne II* de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75); la sentencia *Bilka* de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84); la sentencia *Barber* de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88); la sentencia *Marschall* de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95); o la sentencia *Test-Achats* de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09). En los últimos años hay algunas de gran relevancia como la *Elbal Moreno*, de 22 de noviembre (C-385/11) o la *Villar Láziz*, de 8 de mayo de 2019 (C-161/18), ambas sobre discriminación por razón de género en pensiones y a las que se tendrá ocasión de dedicar algunas líneas en el texto principal.

del *Libro Verde titulado En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros* (2010¹⁶) que abrió el debate europeo sobre los principales retos a los que se enfrentan los sistemas de pensiones y sobre la manera en que la Unión Europea podía ayudar a los Estados miembros a ofrecer unas pensiones adecuadas y sostenibles. Libro Verde que fue el predecesor inmediato del archiconocido *Libro Blanco de las Pensiones, agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles* (2012¹⁷) que culminaría el proceso sobre la consolidación de las pensiones en Europa reafirmando el diagnóstico previo de situación de los sistemas de pensiones europeos y que vino a establecer objetivos concretos para garantizar unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles.

El Libro Blanco sobre pensiones vino a establecer una serie de recomendaciones generales para garantizar un mejor equilibrio entre los ingresos por las cotizaciones y los gastos en prestaciones, al tiempo que realizaba recomendaciones específicas por países e incorporaba una Agenda con 20 puntos, que contenía las iniciativas que la Comisión se comprometía a llevar a cabo con el apoyo de los Estados miembros para el cumplimiento de los objetivos propuestos. En concreto, compensar las desigualdades y cerrar la brecha entre las pensiones de los hombres y de las mujeres era la cuarta de las recomendaciones europeas, que respondía al hecho de que varios países europeos mantenían diferencias en cuanto a las condiciones de acceso a la jubilación de mujeres y hombres, concernientes bien sólo a la edad de jubilación, bien tanto a la edad de jubilación como al periodo de cotización mínimo requerido (OECD, 2019: 18).

Tomando como referencia estas orientaciones/recomendaciones de las instituciones europeas, los Estados miembros –y entre ellos España– comenzaron a incorporar reformas para eliminar paulatinamente las diferencias de género que afectaban a los requisitos de acceso a la referida pensión y los factores que inciden en los desequilibrios evidenciados, tales como el propio acceso a la pensión de jubilación, menores cuantías debido a menores salarios, abandono definitivo del mercado laboral más frecuente y temprano (tanto voluntario como involuntario), y el igualmente más frecuente abandono temporal de la actividad laboral para dispensar cuidados a terceras personas (menores y mayores). De este modo, se comenzó por impulsar políticas de conciliación desde las Estrategias Europeas de Empleo derivadas del Tratado de

¹⁶ Bruselas, 07.07.2010, COM (2010) 365 final.

¹⁷ Bruselas, 16.02.2012, COM (2012) 55 final.

Lisboa, primero y, después, desde la propia Estrategia Europa 2020 (Cabeza y Ballester, 2010)¹⁸. Todas ellas siempre con el claro horizonte de aumentar el empleo femenino, constatada la todavía escasa tasa de actividad de las mujeres. Una ausencia que no era capaz de solventar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres con cargas familiares en Europa y que convertida en la solución pretendidamente conciliadora era, a finales del siglo XX, la norma habitual del empleo femenino de las mujeres con ascendientes o descendientes a su cargo. Las valoraciones realizadas desde la perspectiva de género ponían de manifiesto tres evidencias hoy por hoy incontestables: los menores salarios y, en consecuencia, menores pensiones que comportaba el empleo a tiempo parcial; la imposibilidad de llevar a cabo una mínima carrera profesional continuada en el tiempo exitosa y sin interrupciones que permita el acceso al nivel contributivo de protección social en su momento; e, *in fine*, la perpetuación de la división sexual del trabajo (trabajo productivo *versus* trabajo reproductivo).

Las políticas europeas se centraron entonces –y con ellas las nacionales– en dos grandes ejes de actuación para facilitar/promover la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y, con ello, intentar remover los obstáculos constatados al respecto: de un lado, los permisos laborales para el cuidado de familiares (menores y mayores) y, de otro, los servicios de atención a la vida diaria o cotidiana. Pero, por lo general, las principales medidas y actuaciones europeas a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar se orientaron, única y exclusivamente, hacia el aumento o regulación de los permisos laborales, ignorando la promoción de los segundos. Dicho en otras palabras, en aquel entonces se partía de la premisa básica según la cual “la conciliación cómo mejor se logra es configurando medidas que permitan al empleado restar tiempo de su vida profesional para dedicarlo a su vida familiar; o dicho de forma más explícita, se lanza el mensaje de que quien quiere conciliar tiene que dedicar un número menor de horas a la esfera laboral. Dicha respuesta es la más generalizada en el ámbito del Derecho del Trabajo, tanto entre nuestras fronteras, como en la mayoría de los países de la Unión Europea, configurándose en

¹⁸ Bruselas, 03.03.2010, COM (2010) 2020, que lleva por título “Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” y Directrices integradas Europea 2020 (COM (2010) 193 final) entre las que la séptima postula lo siguiente “(...) las medidas de conciliación de la vida personal y la vida laboral deberán conjugarse con la oferta de servicios sociales asequibles y con innovaciones en la organización del trabajo a fin de aumentar los índices de empleo, especialmente entre los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y las mujeres, procurando, en particular, que las mujeres altamente cualificadas en los ámbitos técnico y científico no abandonen sus empleo (...)”.

los distintos ordenamientos todo un arsenal de derechos de ausencia” (Molero Marañón, 2019, 184).

En consecuencia, tales actuaciones ni han podido, ni sabido cuestionar la centralidad hegemónica que el tiempo de trabajo remunerado tiene en la organización social de la vida cotidiana de las personas (Torns, 2011: 7). Ahora comprobado que dichas políticas de conciliación no han funcionado en términos de corresponsabilidad, al utilizarse de forma abrumadora por las mujeres, se concluye que lo que han provocado es la promoción de la perpetuación de los roles de género que contribuyen a la desigualdad entre hombres y mujeres, produciéndose toda una serie de consecuencias en cadena que afectan no sólo al sexo femenino, sino a la sociedad por entero (Molero Marañón, 2019: 184). En suma, estos permisos (ausencias) no solucionan por sí solos ni los problemas derivados de las tareas de los cuidados ni las brechas de género laborales ni pensionales y que tanto en España como en los llamados países con modelos de bienestar mediterráneo –con políticas de bienestar débiles y tradición familista fuerte–, pero es que lejos de paliar las desigualdades entre hombres y mujeres, crean nuevas desigualdades derivadas de las ya clásicas por lo que todo parece recomendar su abandono como estrategia y la apuesta por la opción (menos popular) de implementación de servicios públicos de atención a las familias suficientes.

Y llegamos así a 2013, año en que la Comisión Europea emite el informe titulado *La brecha de género en las pensiones* (European Commission, 2013) en el que ratificaba –con datos y cifras incuestionables– cómo ésta trae causa de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, el menor tiempo de dedicación a un trabajo remunerado (mayor uso de los trabajos temporales y a tiempo parcial y mayor número de interrupciones en la trayectoria profesional por motivos de cuidado) y menores ingresos que los hombres, repercutiendo todo ello negativamente en la futura pensión de la mujer. Era obvio, tanto entonces como ahora, que la Seguridad Social debía responder a estos cambios promocionando mecanismos de protección social que garantizaran la igualdad de género y la introducción paulatina de medidas de equiparación que posibiliten la generación de derechos sociales propios para las mujeres con el fin de erradicar los efectos que perpetúan la dependencia económica de la mujer. Y la UE, como no podía ser de otro modo, vio un desafío político en el hecho de conseguir que los sistemas de Seguridad Social asegurasen un poder adquisitivo adecuado en la jubilación a las mujeres (Cairós Barreto, 2015).

Como ya se ha tenido ocasión de adelantar, la igualdad de género es uno de los valores en los que se fundamenta la UE y, sin embargo, aunque se han realizado progresos, el avance global es muy lento, exasperantemente lento incluso, tal y como reconoce el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE¹⁹) que lo califica como “*at a snail’s pace*” –a paso de tortuga en su traducción al castellano–. Y es que, según el Índice de Igualdad de Género (en adelante, IIG) que elabora el EIGE y que se erige en una herramienta de evaluación única y utilísima, durante el decenio comprendido entre 2005 y 2015, dicho índice solo mejoró tan solo en 4 puntos. Brevemente, con unas puntuaciones que oscilan entre el 0 y el 100 –siendo el 100 lo más valorado y el objetivo a conseguir–, la UE obtiene 66,2 puntos y las puntuaciones que obtienen sus Estados miembros, de forma individual, oscilan entre los 82,6 de Suecia y los 50 de Grecia, lo que pone de manifiesto un amplio margen de mejora. Las seis dimensiones principales del IIG son poder, tiempo, conocimiento, salud, dinero y empleo. La dimensión del poder sigue siendo la que registra la puntuación más baja (48,5) en el conjunto de la UE, aunque es también la que ha progresado con mayor rapidez. La dimensión del tiempo es la única que ha bajado a lo largo de la última década y se sitúa ahora en 65,7 puntos. Lo que significa que crecen las desigualdades de género en el tiempo que se dedica a realizar las labores domésticas y los cuidados o actividades sociales.

Y, precisamente por eso, la Comisión adoptó, a finales de 2015 y coincidiendo temporalmente con la publicación de la sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en la que se constata que, en general, las desigualdades y las diferencias estructurales por lo que atañe al género, la situación laboral y la ocupación siguen siendo significativas²⁰, *El compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019* (European Commission, 2015) como marco de trabajo hacia la plena igualdad de género. El documento reafirmaba entonces su compromiso con la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la UE, así como en los programas de financiación de la UE e identificaba acciones y medidas concretas a adoptar en cinco áreas prioritarias: aumentar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de mujeres y hombres; reducir la brecha salarial; combatir la pobreza entre las mujeres; promover la igualdad

¹⁹ Única agencia de la UE dedicada en exclusiva a la igualdad de género y que permite extraer datos tanto por países y a título individual como a nivel de la UE en su conjunto facilitan la comparación de la igualdad de género entre países.

²⁰ Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634es1.pdf

en la toma de decisiones y combatir la violencia de género y promover la igualdad en todo el mundo.

Dentro de este marco, y al finalizar su primer año de vigencia, habían sido adoptadas diversas medidas, entre ellas, el *Plan de Acción para combatir la brecha salarial de género* (Comisión Europea, 2017), gran preocupación europea. Además, aportaba un listado de acciones fundamentales concretas entre las que se destacaban la de seguir informando periódicamente sobre la evolución de la brecha de salarios, ingresos y pensiones entre mujeres y hombres en Europa; e incluir una perspectiva de género específica en el *Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2018*²¹.

Antes de continuar con dicho informe trimestral, requiere siquiera una breve mención la presentación por la Comisión, en el *interin*, del *Pilar europeo de derechos sociales*²², en abril de 2017, y proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Cumbre Social de Gotemburgo en noviembre de 2017 (European Commission, 2017a) y cuyos principios nº 2-3 reconoce la igualdad de sexos y oportunidades y en el nº 15 el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia a una pensión que garantice una renta adecuada. Como acertadamente se ha señalado, “la iniciativa del Pilar social se enmarca dentro de una operación de más amplio alcance y repercusión (...) [y] desde su inicio, estuvo llamado a formar parte de una estrategia renovada del futuro de Europa” (Ramos Quintana, 2017: 37).

Dicho lo cual, y continuando con la actividad institucional de la Comisión Europea y el Comité de Protección Social respecto del compromiso de elaborar cada tres años un informe sobre la adecuación de las pensiones, interesa señalar cómo, en la edición de 2018 (European Commission, 2018), se entra a analizar cómo pueden ayudar las pensiones actuales y futuras a prevenir la pobreza en la vejez y a mantener los ingresos de hombres y mujeres durante su jubilación y está dedicado a un análisis comparativo de la adecuación de las pensiones en la EU-28. Tras subrayar que los Estados miembros prestan cada vez más atención a unas pensiones adecuadas y sostenibles en sus refor-

²¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_18_3507

²² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales”. COM (2017) 250 final, y cuyo antecedente más inmediato es la Resolución del Parlamento Europeo de 27 de enero de 2017 (2016/2095(INI)). Texto disponible en https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

mas, se señala que, sin embargo, en el futuro serán precisas medidas adicionales.

Llevando a cabo una mirada retrospectiva, en la actualidad y en comparación con la situación de hace una década, hay 1,9 millones menos de europeos de edad avanzada en riesgo de pobreza o exclusión social, mientras que el número de personas trabajadoras de edad avanzada ocupados ha aumentado en 4,1 millones solo en el último trienio. Pese a lo mucho que suponen estas mejoras en la situación de las personas pensionistas europeas, no hay margen para la autocomplacencia porque, de acuerdo con el citado informe, el 18,2% de las personas de edad avanzada (de 65 o más años de edad) de la UE siguen estando en riesgo de pobreza o exclusión social y este porcentaje es casi el mismo desde 2013, sin grandes variaciones. Pero es que, además, si llevamos a cabo una mirada con sesgo de género, resulta que las pensiones de las mujeres son todavía inferiores en un 37% a las de los hombres debido a esos salarios más bajos y a una vida profesional más corta por las responsabilidades familiares a los que ya nos hemos referido. El riesgo de pobreza y exclusión social aumenta también con la edad. Más de la mitad de las personas de edad avanzada en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE tienen 75 años o más. Esto se debe a que mientras que las necesidades aumentan con la edad, el valor de las pensiones disminuye durante la jubilación.

En definitiva, los Estados miembros parecen haber tomado, por fin, conciencia de la gravedad del problema descrito tan a vuela pluma y comienzan a conceder mayor prioridad a la adopción de medidas para salvaguardar la suficiencia/sostenibilidad de las pensiones, en particular las de las rentas bajas, pero aún hay mucho más que hacer (Aparicio Tovar, 2015). Sin embargo, todo apunta a que en el antedicho tándem ha despertado más interés garantizar la sostenibilidad que la suficiencia y, por ello, se apuesta porque los sistemas de pensiones deben promover la prolongación de la vida activa de conformidad con el aumento continuo de la esperanza de vida, ofreciendo entornos laborales seguros y saludables, ajustando la edad de jubilación, recompensando el retraso de la jubilación y desincentivando la jubilación anticipada. Las opciones de trabajo flexible, incluida la posibilidad de combinar la pensión con ingresos laborales y los incentivos fiscales que promueven el retraso de la jubilación, están cada vez más extendidas y seguirán siendo importantes en el futuro inmediato. Pero, en adición a lo anterior, deben adoptarse nuevas medidas para eliminar las diferencias de las pensiones entre mujeres y hombres, estableciendo medidas

de igualdad de oportunidades destinadas a las personas trabajadoras en edad de trabajar promoviendo la conciliación de la vida familiar y profesional y la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, y abordando la participación en el mercado de trabajo, la intensidad del trabajo y las interrupciones de la carrera profesional, en particular, las relacionadas con los cuidados intrafamiliares.

2. LA NUEVA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025

Esa toma de conciencia de la gravedad de la desigualdad entre mujeres y hombres en sede comunitaria antedicha está en la génesis de la recién aprobada Comunicación de la Comisión Europea –dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones– que lleva por título *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* (el pasado 5 de marzo de 2020) y mediante la cual trata ésta de establecer un novedoso marco de iniciativas y propuestas para promover e impulsar la igualdad en Europa.

Con carácter previo al abordaje de esta, quiere comentarse que no estamos ante una nueva estrategia, ante una nueva forma de plantear los temas de igualdad de género, ni mucho menos. La Comisión ha venido, desde tiempos inmemoriales, presentando propuestas de legislación y medidas no legislativas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los programas políticos plurianuales globales, como puede desprenderse de lo dicho en el epígrafe anterior. Y ello porque la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la UE debe desarrollar, en la línea exigida por los Tratados, en todas las actividades porque la igualdad no es solo un valor central de la UE o un principio clave del pilar europeo de derechos sociales, sino un derecho fundamental de los ciudadanos y ciudadanas de la UE –arts. 2 y 3.3 del TUE, así como en los arts. 8, 10, 19 y 157 del TFUE y los arts. 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE–. Pero es que, además, es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que debemos materializar al iniciar las transiciones verde y digital y hacer frente a nuestros retos demo-

gráficos. Hasta tal punto ello es así que las estimaciones económicas elaboradas al respecto permiten predecir que para 2050, la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres daría lugar a un aumento del PIB per cápita de la UE del 6,1 al 9,6%, lo que supondrá pasar de 1,95 a 3,15 billones EUR (según datos aportados por el EIGE).

Esta Estrategia para la igualdad de género para el próximo quinquenio cuenta con dos precedentes inmediatos a lo que no se ha hecho mención, a propósito, en el epígrafe anterior y en cuyo análisis nos detendremos ahora por unos momentos. En primer lugar, nos estamos refiriendo a la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*²³ y a la *Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*²⁴.

Respecto de la primera, interesa comenzar por apuntar que se trata de la primera Estrategia Europea conocida como tal. Y es que, tomando como punto de referencia la Carta de las Mujeres, aprobada en marzo de este año con ocasión de la celebración del decimoquinto aniversario de la conferencia mundial sobre las mujeres celebrada en Pekín²⁵, vino a poner de manifiesto que la Comisión Europea refuerza su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Los cinco ejes sobre los que asienta la *Estrategia 2010-2015* son, brevemente expuestos, los siguientes (Chicharro Lázaro, 2014):

a) Adopción de medidas que faciliten la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado de trabajo. De esta manera, se contribuye también a intentar alcanzar el objetivo marcado en la Estrategia Europa 2020 de lograr una tasa de empleo del 75% de empleo para hombres y mujeres de 20 a 64 años.

b) Dictar medidas específicas que aumenten el número de altas ejecutivas en puestos de toma de decisión económica, medida que se comprende fácilmente cuando se conoce que las mujeres son sólo el 10 % de los miembros de los Consejos de Administración de sociedades que cotizan en bolsa, y no superan el 3 % del porcentaje de las que ocupan cargos de dirección. Se plantea también seguir la progresión hacia el objetivo marcado el año 2005 de conseguir que sean mujeres el 25% de las personas que ocupen cargos de responsabilidad en el ámbito de la investigación (19% en 2009), constatando que ese desequilibrio entre

²³ COM (2010) 491 final, disponible on line en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=ES>

²⁴ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-06-09_EN.html#sdocta2

²⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=726&furtherNews=yes>

hombres y mujeres “representa un importante obstáculo al objeto europeo de una mejora de la competitividad y de una mejor explotación del potencial de innovación”.

c) Promover el empresariado femenino y el autoempleo. Se trata de incrementar el número de mujeres emprendedoras en la UE (un 33% del total según datos de 2008), y para ello la Comisión confía en la aplicación de la nueva directiva sobre el trabajo autónomo y la puesta en marcha de la iniciativa “Juventud en movimiento”.

d) Establecer anualmente una jornada europea de la igualdad de remuneración. Según datos de Eurostat, las mujeres ingresan de media casi un 18 % menos que los hombres en la UE, si bien las diferencias entre los distintos Estados son importantes, yendo del 30,9% en Estonia al 4,9 % en Italia. Además, se buscará potenciar la participación de la mujer en el mercado de trabajo en ámbitos de actividad “no tradicionales”, con cita expresa de las profesiones verdes e innovadoras, y se premiará a las empresas que potencien esas políticas de igualdad.

e) Colaborar con todos los Estados miembros en la lucha contra la violencia a la mujer; erradicando especialmente la mutilación genital femenina en Europa y fuera de Europa, y asegurar que la legislación europea en materia de asilo tome en consideración las cuestiones de igualdad, de tal manera que se incorporen a los programas financiados por el fondo europeo para los refugiados. La Comisión destaca que la UE puede influir en la puesta en marcha de políticas de igualdad y de emancipación de las mujeres en el resto del mundo gracias a su política exterior; colaborando estrechamente con todas las organizaciones internacionales.

En cuanto a la *Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015*²⁶, apuntar que ni siquiera fue publicada en el Boletín Oficial de la UE (DOCE) y que tuvo mucha más repercusión mediática el documento que llevaba por título el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*²⁷, y que tenía las mismas prioridades que la estrategia anterior para el período 2010-2015, a saber: reducir las desigualdades en cuanto al empleo, el salario, las pensiones y la toma de decisiones; eliminar la violencia de género y apoyar a las víctimas; y promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo. Sin embargo, en el momento de su adopción, existía un malestar generalizado porque había sido

²⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-06-09_EN.html#sdocta2

²⁷ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

degradado a la categoría de “documento de trabajo de los servicios de la Comisión”²⁸.

Quiere destacarse la importancia que en temas transversales como el que nos ocupa tiene el liderazgo. Y es que ha sido determinante que la presidencia de la Comisión en los momentos en que se aprueba la Estrategia Europea para la Igualdad UE 2020-2025 sea una mujer, Úrsula Von der Leyen, comprometida y significada con los temas de igualdad y que ha señalado, de forma expresa y contundente, que la igualdad de género será uno de los principales temas y objetivos de su Comisión (2019-2024). En sus orientaciones políticas, prometió una nueva estrategia de la Unión sobre igualdad de género para respaldar este compromiso político y apoyar el trabajo a largo plazo dentro y fuera de la Unión. El programa de trabajo de la Comisión para 2020 incluye la estrategia sobre igualdad de género (2020-2024) en el marco de la sexta gran ambición: Un nuevo impulso a la democracia europea.

La Comisión ya ha publicado una hoja de ruta en la que se esbozan las prioridades. La nueva estrategia seguirá centrándose en la brecha salarial entre hombres y mujeres, la igualdad en la toma de decisiones y la lucha contra la violencia de género, e introducirá nuevas prioridades, como la inteligencia artificial y el cambio climático. Establecerá nuevas propuestas legislativas (por ejemplo, en materia de transparencia salarial) y apoyará la aplicación efectiva de la legislación vigente de la Unión (en particular, la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional). Se mantendrá el doble énfasis actual en la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión y medidas específicas para hacer frente a las desigualdades de género persistentes o emergentes. Las nuevas prioridades transversales incluirán los estereotipos de género, el papel de los hombres y de los niños y el impacto acumulativo de las desigualdades de género durante todo el ciclo de vida. La estrategia también abordará «la interseccionalidad», a fin de tener en cuenta la interacción entre el género y características como la edad, el origen étnico, la identidad y la orientación sexuales y la discapacidad. En cuanto a las relaciones exteriores, la estrategia se complementará con un nuevo Plan de Acción en materia de Género (denominado «GAP III»).

La Estrategia Europea para la Igualdad UE 2020-2025 (en adelante, EEIUE 20-25) se erige, por tanto, en una herramienta que viene a articular los trabajos de la Comisión Europea en uno de los ámbitos más

²⁸ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/646157/EPRS_ATA\(2020\)646157_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/646157/EPRS_ATA(2020)646157_ES.pdf)

relevantes para el futuro de la Unión. Y es que su objeto no es otro que “lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado; una Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad²⁹, sean iguales”. En consecuencia, el enfoque adoptado en la EEIUE 20-25 obedece a la articulación de un principio de igualdad de género no neutro sino rotundo, contundentemente preciso y de carácter universal que supera, con creces, al tradicional principio de igualdad en su versión negativa de no discriminación de las mujeres. Un gran avance y una apuesta decidida nunca antes vista en sede comunitaria.

En cuanto a su aplicación, la perspectiva establecida para su aplicación también resulta muy prometedora, por cuanto que se basará en un principio dual que combina medidas específicas para lograr la igualdad de género con medidas con mayor integración de la perspectiva de género. El compromiso adquirido en el documento es palmario, no se anda con rodeos y va al grano: la Comisión reforzará –en imperativo y no en condicional– la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión sistemática en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, tanto internos como externos. Pero es que, además, y para reafirmar esa voluntad explícita se introduce un nuevo concepto, inexplorado hasta el momento, cual es el de la “interseccionalidad” como principio transversal que pretende la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares. Véase cómo, dando otro paso más, la transversalidad –*mainstreaming*– transita hacia la interseccionalidad, lo que entraña la cualidad de cruzar características/identidades de las categorías sexo y género. Sin lugar a duda, un paso más. Y es que cómo acertadamente se ha dicho “dicha orientación supone un avance significativo por cuanto no solo es la discriminación directa o indirecta por causa del género la que se encuentra en la base del objeto de remoción de desigualdades entre mujeres y hombres en la UE, sino que ahora la desigualdad es observada con un prisma interseccional tomando en

²⁹ Repárese en la utilización del concepto “en toda su diversidad” que la propia Comisión se encarga de aclarar más adelante diciendo que, forma categórica y con mayor afán del nunca antes visto, “cuando se mencione a mujeres y hombres, se está hablando de categorías heterogéneas, en particular por lo que respecta al sexo, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Reafirma el compromiso de no dejar a nadie a la atrás y lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista del género para todos, independientemente de su sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

consideración que se pueden padecer simultáneamente discriminaciones múltiples o de origen múltiple” (Ramos Quintana, 2020: 2).

La EEIUE 20-25 contempla el desarrollo de seis ejes temáticos, que representan los seis principales núcleos de interés y focalización de las iniciativas de la Comisión en los 5 años siguientes para combatir la desigualdad en la UE y entre los cuales, y en lo concerniente a la brecha pensional, se encuentra el abordaje de las diversas y persistentes brechas laboral, salarial y pensional que hace a las mujeres más pobres que a los hombres: 15,7% de brecha salarial y 30,1% en pensiones entre mujeres y hombres en la UE, según datos de la propia EEIUE 20-25. Y, precisamente por ello, la Comisión anuncia medidas, de un lado, para abordar las brechas laboral y salarial entre mujeres y hombres y, de otro, para combatir la brecha pensional atendiendo a los criterios establecidos por la propia jurisprudencia del TJUE en materia de pensiones y no discriminación de género. En definitiva, y para seguir avanzando, todo un ambicioso programa para afrontar las actuales y persistentes desigualdades de género en la UE que albergan grandes esperanzas sobre los avances futuros.

Y todo ello en un contexto complicado, inaudito pero en el que la igualdad no puede volver a ser –como siempre hasta ahora– “un valor adjetivo añadido a otros de mayor prevalencia, sino que debe quedar incrustado en todos los planes de recuperación a todos los niveles y en todos los ámbitos. Especialmente, para que nadie se quede atrás, particularmente, para que las mujeres no vuelvan a quedar atrás” (Ramos Quintana, 2020: 7). Y es que diseñar un sistema de pensiones con perspectiva de género “no es una opción sino una exigencia constitucional, del Derecho internacional y de la normativa de la Unión Europea, de lo que habrá de tomarse buena nota de cara a futuras reformas normativas en la materia” (López Aniorte, 2020: 27), nunca lo ha sido, pero ahora somos muchas las que lo reivindicamos.

Confiamos en que la EEIUE 20-25 supondrá la implantación de un planteamiento transformador que integrará la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones, promoverá un cambio de las actitudes sociales y abordará todas las dimensiones intersectoriales de la discriminación de tal modo que su contribución habrá de ser necesariamente positiva en el medio plazo. Superada la desidia oficial al respecto, se constata una renovación del interés por la causa común que supone luchar por una UE cuyo emblema o señera sea la igualdad. O, por lo menos, este es el camino trazado ahora con línea gruesa que ha de recorrerse con paso firme y decidido. Nunca antes se planteó en términos tan asertivos y certeros (Grau Pineda, 2021b: 13).

GRANDES TRAZOS DE LA BRECHA PENSIONAL

1. LA BRECHA LABORAL Y SUS BRECHAS DERIVADAS

La participación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ha experimentado en las últimas décadas una transformación extraordinaria, sin parangón en los países de nuestro entorno comparado. Su alcance se constata gracias a los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA³⁰) sobre la evolución de las tasas de empleo femeninas y masculinas, por grupos de edad quinquenales, en los últimos cuarenta años.

Téngase en cuenta que a mediados de los años setenta, las mujeres se insertaban en el mercado de trabajo a edades tempranas, alcanzando su máxima tasa entre los 20 y 24 años (50% de todas las que se encontraban entre esas edades estaban empleadas) para abandonar el empleo remunerado a partir de los 25 y coincidiendo con la edad media de primer matrimonio, de tal forma que la tasa de ocupadas por encima de esa edad no superaba en ningún momento el 30% (Ayuso y Chuliá, 2018: 15-18). A partir de los años ochenta, las tasas de empleo de las mujeres jóvenes mayores de 24 años comenzaron a crecer de manera muy importante, incrementándose, década a década, en todos los grupos de edad porque ya no solo las cohortes de trabajadoras jóvenes seguían trabajando después de esa edad, sino que también algunas cohortes aumentaban su participación a medida que cumplían años (Ayuso y Chuliá, 2018: 15-18). En suma, se evidencia que las pautas de participación laboral de las mujeres se han ido aproximado progresiva y paulatinamente a las de los hombres y, en proyección a futuro, todo hace pensar que esa convergencia se reforzará en los años venideros. No obstante, aún es preciso hacer más porque el total de ocupación

³⁰ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

femenina en España sigue sin superar la frontera del 50% (aunque en 2007 era de apenas el 40%).

Ahora bien, el buen ritmo al que se está reduciendo la brecha de género (*gender gap*) en la participación laboral, *la brecha laboral*, no parece aplicarse en la misma medida a la *brecha salarial*. Cuestión compleja, como pocas –objeto de múltiples investigaciones³¹ y debates y que, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018³², la última publicada, evidencia la existencia de importantes diferencias entre los salarios femeninos y masculinos. Así, el salario bruto medio anual fue de 24.009,12 euros (1.5% superior al de 2017), siendo el de las mujeres de 21.011,89 euros, frente a los 26.738,19 euros de los hombres (78.5% superior). La brecha de género se hace evidente de manera generalizada en los patrones de empleo y las condiciones laborales, con un especial énfasis en la disparidad retributiva, tal y como ponen de relieve los datos cuantitativos recientes relativos a la brecha salarial entre hombres y mujeres tanto en España como en la Unión Europea. En los últimos años, las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres, ha sido un indicador fundamental de la desigualdad real entre ambos en el mercado de trabajo y no se han experimentado grandes avances en este sentido. A esta realidad debemos además añadir la poca aportación judicial en España en esta materia para dar una respuesta adecuada en la línea de corregir las diferencias salariales por razón de género, si bien es cierto, que es una realidad que en parte se puede atribuir a las escasas demandas presentadas en sede judicial laboral (Vela Díaz, 2019: 532). Si bien, a nivel normativo, sí que cabe apuntar algunos avances como los producidos por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de

³¹ Entre todas ellas destaca la obra formada por MARTÍNEZ MORENO, C. (2019) *Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirles*, Bomarzo, en la que contra la falsa creencia que propugna que la brecha salarial de género es un mito, la autora de esta monografía se propone aclarar los extremos que conducen a las discriminaciones salariales y formula distintas vías para combatirla. *Vid.* también, citados por todos RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2018) “la discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y patas de solución”, *Revista Documentación Laboral*, nº 113; BALLESTER PASTOR, M^a.A. (2018) *La discriminación retributiva por razón de sexo: Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, Bomarzo; ARAGÓN GÓMEZ, C. (2018) “El impacto de la brecha salarial en la acción protectora del sistema de Seguridad Social”, *Revista Documentación Laboral*, nº 115; GOÑI SEIN, J.L. (2020) “La reducción d la brecha salarial de genero a través de la transparencia y el registro salarial”, en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (coord.) *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi Thomson Reuters.

³² https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que ha venido a modificar a la Ley Orgánica de Igualdad (en adelante, LOI), en este sentido con la incorporación de las “auditorías salariales” como instrumento de transparencia de estas desigualdades.

Las diferencias salariales por sexo son, además, mayores a medida que aumenta la edad de las personas trabajadoras, es decir, que entre los jóvenes son menores que entre los mayores, lo que seguramente responde a que las mujeres nacidas a partir de los años cincuenta han avanzado hasta tal punto en cuanto a educación y empleo, que su comportamiento en estos ámbitos difiere más respecto del de sus madres que del de sus coetáneos varones (Ayuso y Chuliá, 2018: 17). Esto podría explicar la lenta tendencia al crecimiento del salario medio de las mujeres por encima del de los hombres y, con ello, un mínimo pero descenso al fin y al cabo de la brecha salarial que se aprecia en los últimos años.

A todo lo anterior, tan sintéticamente planteado, ha de añadirse otra brecha, *la demográfica*. En España, al igual que en otros países, la esperanza de vida de las mujeres, tanto al nacer como una vez alcanzada la edad de jubilación, es superior a la de los hombres, según datos del INE³³. Estas cifras sitúan a nuestro país entre los que cuentan con una mayor esperanza de vida, más concretamente, en la segunda posición en el contexto de la UE, solo por detrás de Francia, y muy cerca de Italia³⁴. La brecha demográfica entre mujeres y hombres se ha mantenido en España prácticamente constante y, en término medio, las mujeres viven en torno a cuatro años más que los hombres desde el momento de su jubilación, lo que nos lleva directamente al tema del incremento en la longevidad de los mayores, esto es, más allá de los 65 años, la esperanza de vida ya no al nacer sino al jubilarse³⁵.

Pero es que si lo que se toma en consideración es el aumento en la esperanza de vida a partir de los 85 años, resulta que para los hombres es del 26,5% y del 29.8% en el caso de las mujeres, con lo que la brecha sigue siendo favorable a las mujeres. Habida cuenta del elevado crecimiento esperado en el número de pensiones entre 2020 y

³³ https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924959283&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

³⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population/overview>

³⁵ Mientras en el caso de los hombres de 65 años de edad, la esperanza de vida ha aumentado un 20,5% en el periodo comprendido entre 1991-2015, desde 15,6 años a 18,8 años; en el caso de las mujeres, el aumento en el mismo periodo ha sido ligeramente inferior, del 18,2% –y ello aunque en términos absolutos el número esperado de años de vida sigue siendo para ellas notablemente superior–.

2050, derivado de la llegada a la edad de jubilación de las generaciones del *baby-boom*, el efecto en el sistema de pensiones resulta evidente, con un importante número de personas incorporándose al grupo de población pasiva (jubilada), que, además, previsiblemente serán más longevas (cobrarán durante más tiempo sus pensiones y necesitarán de asistencia a la dependencia).

Aunque los indicadores de la brecha de género en pensiones no contemplan la brecha demográfica, de mantenerse esta última a favor de las mujeres y dada la evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo, todo hace pensar que, en pocas décadas, muchas mujeres obtendrán, a lo largo de su vida, más recursos del sistema de pensiones de la Seguridad Social que los hombres de sus mismas cohortes de edad; y ello no solo porque causarán derecho a una pensión de jubilación durante más tiempo de vida, sino también porque –de mantenerse la legislación actual constante– un buen número de ellas podrían ser pluripensionistas, como se tendrá ocasión de analizar más adelante. Los efectos de la creciente longevidad en la población de mayor edad –siendo un logro de nuestras sociedades– tendrán, previsiblemente y si nada lo remedia antes, un impacto considerable en otros ámbitos de nuestro Estado del Bienestar al aumentarse, de forma paralela, el número de personas con necesidades de asistencia para realizar las actividades básicas de la vida diaria y de cuidados de larga duración, entre las que predominarían las mujeres por su mayor esperanza de vida, lo que, además, aumenta la vulnerabilidad social y el riesgo de pobreza. Y llegamos así a una nueva brecha de género derivada, *la brecha de la pobreza, de la vulnerabilidad social*.

Las desigualdades de género están directamente relacionadas con la pobreza de las mujeres y con su acceso desigual al poder y los recursos. La brecha que separa a las mujeres de los hombres en situación de exclusión ha seguido ampliándose en los últimos años, poniendo de manifiesto cómo el hecho de ser mujer influye notablemente entre los elementos que pueden incidir en la situación de pobreza o de exclusión de las personas, sumándole a esto, en muchas ocasiones, factores de discriminación múltiple (como el origen, la etnia, la discapacidad, la edad, etc.). De acuerdo con los datos del último informe consultado sobre el Estado de la Pobreza en España de Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social (Secretaría Técnica EAPN-ES, 2020: 31-32), que ofrece a la sociedad española una evaluación minuciosa del grado de cumplimiento del objetivo de inclusión social especificado en la Estrategia Europea 2020 en España, resulta que la discriminación de género que rige las condiciones del mercado

de trabajo es uno de los factores que más inciden en la pobreza³⁶. A pesar de la evidente mejora de la tasa AROPE –At Risk Of Poverty and/or Exclusion–, la tasa de pobreza femenina en 2019 sigue siendo del 21,1 % –se redujo 1,1 puntos porcentuales este año, con lo que vuelve a valores, incluso, inferiores a los del año 2008–. Están en riesgo de pobreza 5,05 millones de mujeres, unas 400.000 más que el número de hombres en la misma situación. La tasa masculina se redujo algo menos, siete décimas, y alcanza el 20,2 %, cifra que está todavía muy lejos del 18,4 % registrado en el año 2008.

En general, la pobreza femenina tuvo una evolución más estable, con un lento y continuado incremento que sólo se interrumpió entre 2012 y 2013 para volver, rápidamente, a la senda inicial. La pobreza masculina, por el contrario, se muestra mucho más sensible a la coyuntura económica, seguramente por su alta dependencia de empleos en sectores también muy sensibles, tales como la construcción y los servicios. Sin embargo, dada la metodología con la que se construye el indicador de pobreza (por hogares completos), la evolución concreta de los datos es consecuencia directa de la situación mucho peor que soportan los hogares compuestos por mujeres adultas solas, o con hijos. Es el caso, por ejemplo, de los hogares monoparentales, o de aquellos en los que viven mujeres mayores solas. Por esta razón, las tasas de pobreza femenina siempre han sido más altas que las masculinas.

Repárese en el hecho de que España adoptó como objetivo en el marco de la comunicación de la Comisión titulada *Europa 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*³⁷ “reducir entre 1.400.000 y 1.500.000 (en el periodo 2009-2019) el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social de acuerdo con un indicador agregado que incluye a personas que viven por debajo del umbral de pobreza (pobreza relativa); personas que sufren privación material severa; y personas que viven en hogares con una intensidad de empleo baja o nula. La reducción de la pobreza infantil se realizará en proporción similar a la reducción de la pobreza en general³⁸”. Cifras de lejano cumplimiento aún como puede apreciarse.

³⁶ Todos los informes AROPE pueden consultarse en <https://www.eapn.es/estadodepobreza/descargas.php>

³⁷ Aprobada el 3 de marzo de 2010, en la que se agrupaban los objetivos necesarios para el crecimiento económico y social de sus miembros durante la década. Para cumplir con estos objetivos los países miembros asumieron compromisos concretos y generaron programas de reformas para alcanzarlos.

³⁸ <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspaña/programasNacionales/docs/pnrEspaña2011.pdf>

Pero es que, además, la tasa AROPE se redujo para todos los grupos de edad, excepto para la población mayor de 65 años. Si sumamos ambos factores, género y edad, resulta que las mujeres mayores, principales beneficiarias de las pensiones de viudedad del nivel contributivo y de las pensiones no contributivas de jubilación por no poder cumplir los requisitos del nivel contributivo de protección, resultan las peor paradas.

Adelantado esto, interesa abordar el análisis de los datos con lo que se cuenta sobre pensiones en España en un intento por hacer una fotografía/radiografía de lo que la realidad nos arroja respecto de la brecha pensional.

2. UNA RADIOGRAFÍA DE LA BRECHA PENSIONAL: LA REALIDAD DE LAS PENSIONES EN GRANDES CIFRAS

Las pensiones representan uno de los ámbitos del Estado del Bienestar en el que con mayor claridad se aprecia la existencia de una brecha de género, la brecha pensional. En consecuencia, las diferencias actualmente existentes entre los recursos que el sistema de pensiones de la Seguridad Social asigna a mujeres y hombres mayores son incuestionables, tal y como intentará demostrarse en las líneas que siguen.

En febrero de este mismo año, un gran número de las organizaciones feministas españolas pidieron al Ministro de Seguridad Social, Inclusión y Migraciones, a la Ministra de Igualdad y a las Comisiones de Igualdad y del Pacto de Toledo, entre otros, debatir una serie de propuestas para eliminar la brecha de género en las pensiones³⁹. Según el citado manifiesto, habría que subir un 53% la pensión contributiva media de 5 millones de mujeres, por jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad o a favor de familiares, que actualmente asciende a 792,92 euros mes, para alcanzar la de 4,7 millones de hombres, de 1.212,06 euros mes. Continúa el manifiesto insistiendo en el hecho de que esta brecha de género, que duplica la salarial, es especialmente evidente en las pensiones no contributivas de las que el 65% corresponden a las mujeres. Esta radiografía de la situación de la mujer en la Seguridad Social –coincidente en el tiempo con la celebración del 8 de marzo y por tanto con una clara intención de llamar la atención sobre una realidad incuestionable– refleja la brecha pensional de forma fidedigna. Los datos, datos son, cierto es, pero permiten hacer una foto fija, que

³⁹ <https://www.dropbox.com/s/cm1a47dp9cv76hr/Manifiesto%20Pensiones%2015.02.20%2066%20firmas..pdf?dl=0>

con un cierto margen de acierto/error, no hace sido evidenciar lo evidente: la brecha de género en las pensiones en España es brutal.

Pretende evidenciarse, a continuación, como tales diferencias se acentúan cuando se observan tanto las pensiones de jubilación como las de viudedad, si bien de forma opuesta o divergente. Así, las pensiones contributivas de jubilación de las mujeres españolas representan diferencias cuantitativas y cualitativas importantes respecto las mismas pensiones de los hombres. No solo representan una pequeña proporción de todas las pensiones contributivas de jubilación que concede el sistema de la Seguridad Social, sino que, además, son de menor cuantía que las de los hombres. En el caso de las pensiones contributivas de viudedad, siendo las mujeres las receptoras principales numéricamente hablando, su importe medio –bajo en general– es superior al de los hombres, básicamente, porque son pensiones derivadas y no propias.

Siendo justo reconocer que las diferencias de género en el mercado de trabajo español, y en el europeo en general, han disminuido sustancialmente en las últimas décadas y, a buen seguro, seguirán haciéndolo, esencialmente, porque han transcurrido ya más de 40 años desde la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo español por allá por los años 80 del siglo pasado, conviene, no obstante, ser conscientes de que la actual situación de desventaja femenina en el ámbito de las pensiones contributivas no es deudora de un sistema de pensiones discriminatorio contra las mujeres, sino, fundamentalmente, de acusadas diferencias en las condiciones laborales de unas y otros, tal y como ha intentado evidenciarse en el epígrafe anterior. Repárese en que el cambio que supuso tal incorporación “se convirtió en imparable cuando afectó a la percepción misma de la realidad sobre la que opera, demandado su reconstrucción a partir de la igualdad de género, referente objetivo de las transformaciones sociales. En su realización el Derecho en los distintos ámbitos en que se desenvuelve la actividad de las personas, y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el suyo propio, se encuentran comprometidos, siendo la igualdad del género humano el fundamento mismo de su legitimación política democrática” (Casas Baamonde, 2019: 7).

2.1. LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN Y VIUEDAD: INDICADORES CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

La premisa de partida es que tanto cualitativa como cuantitativamente, esto es, tanto en número como en importe, las pensiones contribu-

tivas de la Seguridad Social española muestran diferencias relevantes entre mujeres y hombres, especialmente reseñables en las de jubilación y viudedad.

En 2019⁴⁰, el sistema de la Seguridad Social pagaba casi 10 millones de pensiones en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), según datos oficiales⁴¹. Mientras el importe medio de las pensiones era de 1.137,81 euros/mes, las de ellos ascendían a algo más de 1.312,42 euros/mes, y las de ellas apenas llegaban a los 858,21 euros/mes (454.21 euros menos de media, un 34.61 % menor). Esta diferencia mostraba una tendencia decreciente en los últimos años, esto es, a la reducción de diferencias entre sexos en lo concerniente a las nuevas altas, si bien en 2019, y previsiblemente en 2020 –consecuencia directa del COVID-19–, se ha visto relativamente alterada esta tendencia: en 2019, era el 34.61%; en 2015 era del 25,5% y en 2006 el 46,7%, lo que significa que, por entonces, la pensión media de jubilación de los hombres doblaba prácticamente a la de las mujeres.

2.1.1. Pensiones contributivas de jubilación

Del total de pensiones antedicho, 6.038.326 son pensiones de jubilación (61.9% del total) de las que 3.717.126 corresponden a hombres (63.25%) y 2.351.152 a mujeres (36.75%).

Y es que, tanto las reglas como la forma de cálculo de la pensión contributiva de jubilación tienen una repercusión directa en las diferencias pensionales por razón de género. Y es que las reglas sobre el periodo de carencia para el cobro de una pensión contributiva de jubilación inciden directamente en las diferencias de cobertura entre las mujeres y los hombres dado que, por regla general, ellas registran carreras de cotización más cortas e irregulares –en el hipotético caso de que hayan cotizado a la Seguridad Social–. Pero es que, también la forma de cálculo de la pensión de jubilación afecta al importe de las pensiones cobradas por tener relación directa con el nivel salarial de las personas trabajadoras –a través de las bases de cotización, el número de años cotizados y la continuidad en la cotización– produciendo entre las mujeres pensiones más bajas, dadas sus menores retribuciones salariales y sus más extensas lagunas de cotización, principalmente por los pe-

⁴⁰ Se ha preferido manejar datos anuales de 2019 y no adelantar datos parciales de 2020 (hasta junio) por el impacto del COVID-19 en ellos (alta mortalidad durante la pandemia), aun por evaluar.

⁴¹ 9.740.077 pensiones exactamente. Más detalles en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

periodos dedicados a cuidar a los hijos y dependientes a su cargo (Vara, 2013: 136-159).

En las últimas reformas acometidas sobre esta pensión se han ido incorporando mayores exigencias que, *in fine*, van a producir un efecto especialmente negativo en las trabajadoras por tener más dificultades para acreditar cotizaciones. Nos referimos tanto al hecho de que se valoren más años de cotización a lo largo de la vida laboral activa del sujeto causante (hasta 300 meses en 2020) para determinar la cuantía de la pensión, como a las nuevas reglas de integración de lagunas –que solo complementan con el 100% de la base mínima de cotización durante 48 meses, integrándose el resto al 50%–, como, en definitiva, con el hecho de que cada vez se demanda un mayor número de años de contribución a los efectos de aplicar el 100% a la base reguladora (37 años en 2027). Todo esto, resumidamente y dejando fuera algunos otros aspectos penalizadores incorporados por las últimas reformas, tendrá como consecuencia que “el importe de la pensión de jubilación de las mujeres sea especialmente exiguo y, en muchas ocasiones, precise de ser complementado a mínimos, de forma que solo la garantía de un importe suficiente en este ámbito podrá asegurar la subsistencia de las pensionistas” (Blázquez Agudo, 2017: 160).

Es indudable que la inserción progresiva de las mujeres en el mercado laboral desde finales los años setenta y principios de los ochenta se está reflejando ya en una minoración de la brecha existente entre los jubilados y las jubiladas más jóvenes. Repárese en el hecho de que en los años sesenta del pasado siglo, cuando se diseñó la estructura del actual sistema de pensiones de la Seguridad Social, el régimen franquista se ocupó de no introducir incentivos al trabajo femenino remunerado y de proteger, de ese modo, a las familias mediante subsidios específicos en beneficio del ideal de las mujeres dedicadas al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos. En el sistema de pensiones de la época subyacía una concepción normativa bien definida y ampliamente extendida en la sociedad, concretamente la de que el trabajo remunerado dentro de las familias correspondía primera y principalmente a los hombres, y el cuidado de la familia y el hogar, a las mujeres; la dedicación de los hombres a las tareas de cuidado era, en el mejor de los casos, complementaria, como complementaria también debía ser, si acaso, la dedicación de las mujeres al trabajo remunerado (perpetuando el modelo judeo-cristiano según el cual el hombre ostenta el rol de “*breadwinner*” o sustentador de la familia –rol productivo– y la mujer encargada del rol reproductivo). Este esquema institucional no cambió durante los

primeros gobiernos democráticos, salvo en lo referente a las prestaciones concedidas específicamente a las familias, que fueron perdiendo importancia económica hasta prácticamente desaparecer.

Pero es que las sucesivas reformas sobre pensiones que se introdujeron en los años ochenta y noventa también obviaron la cuestión de género; es más, en la medida en que esas reformas penalizaron progresivamente las trayectorias laborales más cortas y discontinuas, tendieron a “premiar” a los hombres respecto a las mujeres (Ayuso y Chuliá, 2018: 45 y ss.). Y es que, como acertadamente se ha dicho, “las reformas producidas, encaminadas a la reducción del gasto y no a la mejora de los ingresos, han afectado al requisito de carencia de la pensión de jubilación y a sus reglas de cálculo y revalorización; han establecido límites al complemento por mínimos; y han retrasado la edad de jubilación. Tales medidas han perjudicado especialmente a las trabajadoras, sin que se haya establecido mecanismo compensatorio alguno” (López Anierte, 2020: 8). Una muestra palmaria de la absoluta ausencia de perspectiva de género en reformas cruciales que denotan no solo los efectos perniciosos de los sesgos de género sino la total falta de sensibilización al respecto.

Aunque las nuevas jubiladas siguen cobrando pensiones inferiores a las de los nuevos jubilados, tanto la diferencia entre ambos importes (1.480,30 euros/mes para ellos y 1.155,14 euros/mes para ellas en 2019) como en el número de nuevas altas (178.072 nuevas altas de hombres frente a 125.322 nuevas altas de mujeres en 2019) se ha ido reduciendo progresiva y paulatinamente⁴². Esto último se debe no solo a su inserción progresiva en el mercado laboral sino al aumento de la longevidad, esto es, al incremento de los jubilados y jubiladas más mayores, al aumento en la esperanza de vida ya no solo al nacer, sino a partir de la edad de jubilación y, especialmente, más allá de los 85 años, como se tuvo ocasión de exponer líneas atrás (brecha demográfica).

En definitiva, y como acertadamente se ha señalado “las cohortes de mujeres que vayan alcanzando la edad de jubilación lo harán con unas mejores pensiones que las de las mujeres que se encuentran actualmente en el sistema, ya que aumenta el número de las que han conseguido carreras de cotización más largas y mejores salarios. Sin duda, persisten desigualdades de género evidentes en el mercado laboral. Las mujeres trabajan en mayor medida a tiempo parcial que los hombres, perciben una menor retribución salarial y cuentan con carreras labo-

⁴² <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

rales más cortas debido a interrupciones por cuidados a hijos y familiares” (Alaminos, 2018: 133).

2.1.2. Pensiones contributivas de viudedad

En cuanto a las pensiones contributivas de viudedad, que representan un 24.2% del total de las pensiones (2.361.620 pensionistas), con un marcado carácter femenino, los resultados se invierten, de forma previsible, ya que son las mujeres las que perciben mayoritariamente este tipo de pensiones derivadas, cuyo importe es, además, superior al de las pensiones de viudedad cobradas por los hombres. Tan es así que se habla de “brecha de género en pensiones invertida” (Molina Navarrete, 2020: 16).

Y es que del total de 2.361.620 pensionistas de viudedad, 185.047 eran hombres frente a los 2.176.555 de pensionistas de viudedad mujeres (un 84.32%); el importe medio⁴³ de las pensiones de viudedad de las mujeres rondaba los 810,49 euros/mes, en tanto que, en el caso de los hombres, apenas superaba los 465,25 euros/mes⁴⁴. El número de altas de pensiones de viudedad se ha mantenido prácticamente estable a lo largo de los últimos diez años en el caso de las mujeres; sin embargo, en el caso de los hombres se ha producido un aumento aunque, en cifras absolutas, el número de altas de pensiones de viudedad sigue siendo notablemente superior para las mujeres (115.923 nuevas altas de ellas frente a 16.191 para ellos, en 2019)⁴⁵.

Las pensiones de viudedad presentan un protagonismo muy especial en el debate sobre la modernización del sistema de pensiones, desde los más diversos puntos de vista, pero, principalmente, respecto de lo miserable de su protección (bajísima intensidad), pese a representar un coste significativo (sostenibilidad financiera). En las últimas modificaciones de la pensión no se han tenido en cuenta los efectos de

⁴³ Conviene tener en cuenta que la propia regulación de la pensión de viudedad (que representa un porcentaje de la base reguladora del trabajador fallecido que oscila entre el 52% y el 70%, dependiendo de las rentas de la viuda o del viudo) deriva en unos importes medios de pensión claramente alejados de la pensión de jubilación.

⁴⁴ Recuérdese que la pensión de viudedad de la Seguridad Social se creó hace 60 años para cubrir las necesidades económicas de las mujeres viudas cuando fallecía el cónyuge y sustentador principal del hogar, de quien dependían económicamente (ya que, en su mayoría, no trabajaban remuneradamente) y que, por tanto, su propósito fundamental consistía en proteger, mediante modestas rentas vitalicias, a mujeres que mayoritariamente habían dedicado su vida al cuidado del hogar y de los hijos, y que sufrían un quebranto económico irreparable cuando fallecían sus maridos.

⁴⁵ <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, si bien ya la Ley 40/2007 recogía la necesidad de acometer ese cambio y, más de una década después, se continua sin grandes cambios al respecto⁴⁶. Entre las razones, como se ha señalado oportunamente, “quizás por temor a la impopularidad social que este hecho causaría, dado que muchos ciudadanos entienden que se trata de un derecho inherente a las mujeres que no han trabajado, sin darse cuenta de que el patrón a valorar se ha modificado” (Blázquez Agudo, 2017: 168).

Esas razones “electoralistas”, que no se sustentan en la necesidad real de reformarla para adaptarla a la realidad vigente, obstaculizan la urgencia de considerar opciones como la de considerarla incompatible con la pensión de jubilación y/o con el salario (no se justifica la necesidad derivada) y desplazarla, probablemente, hacia el nivel no contributivo o asistencial de protección social (ya sea modificando su naturaleza o solo su fuente de financiación) encargado de proteger a las personas en situación de necesidad⁴⁷. Posiblemente, será preciso esperar a que la incorporación femenina al mercado laboral alcance mayores cotas que las actuales para proceder a tales cambios, necesarios desde una óptica de mantenimiento del propio sistema y coherencia con sus principios. Y es que, como se ha señalado “la pensión de viudedad ha cumplido la función que le fue designada hace 50 años, pero ahora he dejado de tener sentido mantenerla (...) para las mujeres que ya no han estado sometidas a este reparto de roles” (Blázquez Agudo, 2017: 174-175).

Por otro lado, conviene tener presente la posible concurrencia de pensiones en un mismo/a beneficiario/a, es el caso de los pluripensionistas, respecto de los que también se constata un ligero aumento y que merece asimismo ser analizado en este apartado sobre las diferencias en las pensiones contributivas entre mujeres y hombres. Y es que, como se ha analizado en el epígrafe anterior y vistas las tendencias marcadas, es lógico pensar que las mujeres hoy incorporadas al mercado de trabajo y mayoritariamente cotizantes a la Seguridad Social obtendrán una pensión de jubilación propia junto a la de viudedad que les pudiera corresponder, en caso de sobrevivir a sus parejas, con el único límite del importe de la pensión máxima. De hecho, en la actualidad, dada la creciente participación laboral de las mujeres, muchas viu-

⁴⁶ Más allá de la incorporación del subsidio de viudedad temporal (2 años) en la línea de ir adaptándose a las nuevas realidades imperantes.

⁴⁷ A la par que se hace urgente modificar las pensiones de orfandad en el sentido de hacerlas económicamente suficientes Para el sostenimiento de los hijos e hijas.

das menores de 65 años empleadas –y, por tanto, generando derechos propios de pensión de jubilación– perciben una pensión vitalicia que constituye, al fin y al cabo, un complemento retributivo a su salario; en cambio, para el grueso de las viudas mayores de 65 años, que no obtienen rentas de otras fuentes, la pensión de viudedad constituye casi una prestación de supervivencia. A la luz de estas diferencias en el funcionamiento efectivo de estas prestaciones, cabría afirmar que el distinto comportamiento laboral entre mujeres jóvenes y mayores ha abierto una brecha intrageneracional entre las viudas.

Repárese en el hecho de que, en 2019⁴⁸, el número de pensiones contributivas de la Seguridad Social (9.740.077) era superior al número de pensionistas (8.897.902), hecho que representa un 8.6% de pluri-pensionistas y que solo puede explicarse en virtud de la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación y viudedad siempre que, entre las dos pensiones, no se supere el importe máximo establecido para las prestaciones de la Seguridad Social. La concurrencia de pensiones de jubilación y viudedad es una situación cuya incidencia previsiblemente aumentará en los próximos años por el mayor número de mujeres generadoras de derechos para ambas pensiones.

Solo un último apunte antes de continuar. Y es el referido a la necesidad de ser innovadores. Se está en un momento propicio para hacer cosas diferentes a las ensayadas hasta ahora y que tan moderados resultados han arrojado. Algunas propuestas que nos llegan desde países de nuestro entorno comparado y que merecen la pena ser valoradas hacen referencia a la transferencia de cotizaciones entre cónyuges, esto es, permitir el traspaso de cuotas desde el consorte trabajador al cónyuge que no ha realizado actividad laboral por dedicarse al cuidado directo de la familia⁴⁹, lo que lleva a este último a adquirir las prestaciones de vejez por derecho propio, siguiendo el modelo alemán o sueco⁵⁰ (Ballester Pastor, 2011: 109). De esta forma, si se han repartido las funciones familiares, ambas partes quedarán beneficiadas por las contribuciones hechas a la Seguridad Social, con independencia de quien las haya realizado. De hecho, los nacidos a partir de cierta fecha

⁴⁸ <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

⁴⁹ No sólo se reparten los importes de las pensiones, sino que los periodos de cotización les sirven a ambos cónyuges para cubrir el periodo de cotización general que se exige para tener derecho a las distintas pensiones de jubilación.

⁵⁰ En la misma línea, en Colombia, se reconoce una pensión familiar que consiste en que las parejas podrán sumar sus semanas de cotización para completar el tiempo requerido y de esta manera recibir una pensión conjunta.

pueden elegir entre la pensión de viudedad o por el reparto equitativo de las pensiones de jubilación entre ambos cónyuges en vida de éstos. No sólo se reparten los importes de las pensiones, sino que los periodos de cotización les sirven a ambos cónyuges para cubrir el periodo de cotización general que se exige para tener derecho a las distintas pensiones de jubilación.

Otra opción a barajar es la francesa según la cual al fallecimiento del cónyuge se acrecienta la cuantía de la pensión de jubilación del cónyuge supérstite (Blázquez Agudo, 2017: 176), como de hecho ocurre en España con el acrecimiento de la pensión de viudedad/orfandad en determinados casos. En definitiva, se apuesta por el reparto de cotizaciones “intrafamiliares” o “intercónyuges” a los efectos de que cada trabajador y trabajadora pueda acceder a su propia pensión de jubilación aunque sea gracias al recurso a fórmulas de “préstamo interpersonal”.

Repárese en que, además, estas fórmulas no rompen el principio de contributividad como sí lo hace la concesión de dos pensiones causadas por un mismo sujeto como ocurre en el caso de los pluripensionistas. De esta forma, si se han repartido las funciones familiares, no parece ni descabellado ni inoportuno proceder al reparto de las cotizaciones, de tal modo y manera que ambas partes resulten beneficiadas por las contribuciones hechas a la Seguridad Social, con independencia de quien las haya realizado.

2.2. LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS Y SU FEMINIZACIÓN

Por lo que se refiere en concreto a las prestaciones no contributivas, el género ha sido desde su instauración un elemento definidor de los pensionistas no contributivos, siendo el femenino el principal colectivo beneficiario de tales pensiones. Hoy por hoy, y manteniendo una constante a lo largo de casi tres décadas de abono de estas pensiones, las mujeres (según datos de 2019) constituyen el 65% de los perceptores de pensiones no contributivas (293.205 mujeres), y, si hablamos de pensiones por jubilación, ese porcentaje se eleva hasta el 75% (153.082 mujeres)⁵¹. Tal y como acertadamente se ha señalado, “tales porcentajes muestran el peaje que las mujeres han tenido que pagar por su papel en una sociedad masculinizada, que les ha impedido, bien haberse integrado en el sistema, bien no haber obtenido un número de cotizaciones suficientes para el acceso a la protección que proporciona el sistema de Seguridad Social” (Ron y Lousada, 2018: 108).

⁵¹ https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/perfil_pnc_pspd_2019.pdf

Y precisamente este tipo de razones y no otras son las que debería considerar el legislador a la hora de llevar a cabo reformas en la materia. Repárese en que al momento de aprobarse la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social (en adelante, LPNC), la concepción legislativa del momento estaba anclada en un concepto formal de la igualdad –no material– que se ha mantenido hasta su regulación actual en la LGSS. Pero, treinta años después parece tiempo más que razonable para avanzar en la senda marcada por un concepto material de la igualdad que, sobre la base de las estadísticas y estudios especializados al respecto, incorpore medidas ya no neutras sino promocionales, preventivas y reparadoras. En definitiva, es preciso integrar la perspectiva de género también en las pensiones no contributivas, territorio de vulnerabilidad femenina por antonomasia.

Dicho esto, conviene recordar que entre los requisitos para acceder a la protección no contributiva, y más concretamente a la pensión no contributiva de jubilación –de la que insistimos un 75% de los beneficiarios son mujeres que no cumplen con los requisitos de acceso al nivel contributivo de protección⁵²– tiene un especial protagonismo la carencia de ingresos suficientes, lo que ocurre cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual, son inferiores a 5.538,40 euros anuales⁵³. Y este es un dato relevante porque la exigencia de insuficiencia de rentas o ingresos suficientes por valorarse la unidad económica familiar o de convivencia y fijarse un límite de acumulación de recursos para su concesión tiene importantes implicaciones en términos de acceso a una pensión propia. En cualquier caso, son muchas las voces autorizadas que señalan que “esta protección no debe vincularse al ámbito asistencial de las comunidades autónomas, sino a un derecho subjetivo reconocido en el ámbito de la Seguridad Social, tal y como se regula en otros países como Francia o Reino Unido” (Blázquez Agudo, 2017: 176) y, respecto del cual se han dado gran-

⁵² La cuantía individual de la pensión para cada ciudadano se establece, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia; no pudiendo ser inferior a la mínima del 25%, 1.384,60 euros/anuales (98,90 euros/mes), ni superior a 5.538,40 euros/año (395,60 euros/mes).

⁵³ No obstante, si son inferiores a 5.538,40 euros/anuales, y se convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su Unidad Económica de Convivencia sean inferiores a ciertos importes que van desde los 9.415,28 euros/año si la unidad familiar está integrada por 2 convivientes (cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado) hasta 42.922,60 euros/años si la unidad de convivencia está integrada por 4 miembros (parientes consanguíneos).

des avances recientemente con la aprobación del Ingreso Mínimo Vital (IMV)⁵⁴. Ante la pobreza severa y la expansión de las situaciones de exclusión social se hacía necesaria la creación jurídica de diversos mecanismos de mínimos garantizados de ingresos condicionados, cuya fórmula más generalizada ha sido la renta mínima que combina una doble lógica reparadora y de reinserción profesional y que en España se ha configurado como una renta mínima de nivel estatal (Monereo Pérez, 2020).

En definitiva, una muestra más de la urgente necesidad de afrontar temas como el de la necesaria revisión del nivel no contributivo de protección de nuestro sistema de protección social. Telegráficamente, solo apuntar ahora, que el IMV nace con vocación de complementar el sistema de Seguridad Social en un área concreta, esto es, la lucha contra la pobreza y la desigualdad, en la que no contábamos con instrumentos especializados a nivel estatal. De ahí que sean muchos los que lo consideren una modalidad de renta básica pero en un sentido débil porque no ha supuesto una transformación radical, pero sí un paso adelante muy importante en su modernización y fortalecimiento (Pérez del Prado, 2020). Todavía es pronto para tener datos al respecto de las solicitudes del IMV cuando gran cantidad de ellas ni siquiera ha sido valorada administrativamente, pero, cuando el transcurso del tiempo lo permita, habrá que hacer balance en el sentido de valorar el posible sesgo de género que todo augura parece que tendrá.

⁵⁴ El Ingreso Mínimo Vital, aprobado por el RD-L 20/2020, de 29 de mayo, es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas. Se configura como derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, y garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Persigue garantizar una mejora real de oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias. Opera como una red de protección dirigida a permitir el tránsito desde una situación de exclusión a una participación en la sociedad. Contendrá para ello en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión, articulados a través de distintas fórmulas de cooperación entre administraciones. Más detalles en [http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Prestaciones PensionerTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7#:~:text=Ingreso%20M%C3%ADnimo%20Vital-,Ingreso%20M%C3%ADnimo%20Vital,para%20cubrir%20sus%20necesidades%20b%C3%A1sicas.](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionerTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7#:~:text=Ingreso%20M%C3%ADnimo%20Vital-,Ingreso%20M%C3%ADnimo%20Vital,para%20cubrir%20sus%20necesidades%20b%C3%A1sicas.)

ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS INCORPORADAS EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA COMPENSAR LA BRECHA PENSIONAL

1. DEL CÓMO COMPENSAR LA BRECHA PENSIONAL: ENSAYOS Y CORRECCIONES DE RUMBO

Las principales medidas incorporadas en el sistema de protección social para compensar la brecha de género en las pensiones han venido de la mano de la implementación de medidas neutrales, aunque no solo. Desde las primeras líneas de esta monografía se alertó sobre el hecho de que la neutralidad jurídica también promociona la inequidad y cómo instrumentos y medidas redactados de forma neutra no garantizan su uso igualitario porque, *de facto*, reglas en apariencia imparciales desde la perspectiva de género, se revelan, en la práctica, como medidas penalizadoras de las trabajadoras.

Pues bien, quiere comenzarse este apartado por poner de manifiesto algunas consideraciones generales e introductorias. La primera va referida al hecho de que lo primero que ha llamado nuestra atención es el cambio terminológico o de nomenclatura palpable y tangible que el texto vigente de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS⁵⁵) presenta a la hora de regular muchas de las medidas que se analizarán a continuación. Así, en las situaciones concernientes a la maternidad y situaciones asimiladas se asienta la neutralidad semántica, algo que se valora muy positivamente y que poco tiene que ver con la crítica a la neutralidad jurídica. Y es que a nadie escapa la utilización actual de expresiones como “nacimiento y cuidado del menor” donde antes ponía “maternidad” a secas; o de “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”, cuando nunca antes el término corresponsabilidad había formado parte del argot empleado en el citado texto legal⁵⁶; por no ha-

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁵⁶ El cambio de nombre del antiguo permiso de lactancia al actual permiso para el cuidado del lactante del RDL 6/2019 tiene gran interés porque reconoce la naturaleza

blar del “permiso de nacimiento⁵⁷” en lugar del permiso de paternidad, que ha pasado totalmente desapercibido (Ballester Pastor, 2019: 26). Si el lector interesado lleva tiempo sin asomarse al antedicho texto legal descubrirá, con sorpresa, una norma preñada de términos y expresiones mucho más en sintonía con el uso de un lenguaje no sexista que versiones anteriores de la misma. El paso del tiempo ha hecho mella en la vieja norma de 1994, transfigurándola, a mi juicio, en un texto legal actual, con defectos pero adaptada a los nuevos tiempos.

Lo segundo que quiere ponerse de relieve es cómo la imperiosa necesidad de reforzar el objetivo de la corresponsabilidad y avanzar en la superación definitiva de los roles tradicionales (trabajo productivo *versus* trabajo reproductivo), ha tenido por consecuencia que el grupo más numeroso de medidas recientes haya transitado desde el epicentro clásico de intervención desde las cotizaciones ficticias hacia los permisos parentales (terminología comunitaria) o por nacimiento (terminología nacional), las fórmulas de gestión flexible del tiempo y/o lugar de trabajo, las modificaciones operadas sobre el trabajo a tiempo parcial o sobre el servicio doméstico, como se tendrá ocasión de analizar en los páginas que siguen. Avanzamos ya, que hemos de congratulamos por todo ello, el mero cambio de estrategia es de celebrar, y ello aunque, como se decía, los resultados estén tardando en llegar.

Dicho esto, y en tercer lugar, con la clara finalidad de que la maternidad y/o los cuidados no siga siendo una desventaja para las mujeres, se han ido dando pasos en la línea despenalizadora de este estado biológico y entre las medidas de acción positiva arbitradas en los últimos tiempos, unas neutras y otras solo para mujeres trabajadoras, cabe destacar la atribución directa de cotizaciones para acceder a determinadas prestaciones por el hecho mismo de la maternidad, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo (*ex art. 165.6 LGSS*) o cuando no se alcanza la cotización mínima de la pensión contributiva (*ex art. 181 LGSS*). Y es que no cabe ninguna duda respecto de que el centro de atención en la intervención legislativa se ha situado en la “brecha de maternidad” (Molina Navarrete, 2020: 10). Desde esta perspectiva, se llama hoy la atención sobre la centralidad de este factor discriminato-

de permiso parental de esta situación, tal y como en su momento estableció el TJUE en su sentencia de 30 de septiembre de 2010, C-104/09 (Asunto *Roca Álvarez*), tal y como se apunta en (Ballester, 2019: 32).

⁵⁷ Pretendiendo llevar a cabo una unificación conceptual –fruto de la influencia tanto de la normativa como de la jurisprudencia comunitaria– que tiene su reflejo, además, en la norma estatutaria y asimilada. Así, se refleja en el art. 48.4 ET; en el art. 49. a, b, c y d del RDL 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP); y en el art. 4.3 (y otros) de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA).

rio, hasta el punto de que las principales especialistas en estudios de género ponen de relieve cómo lo que realmente está incidiendo negativamente en las diferentes brechas de género no es sino el exceso de disponibilidad del hombre para el trabajo (presentismo) frente a la política de ausencias por la que se ha apostado hasta el momento para que las mujeres trabajadoras concilien el trabajo productivo con el reproductivo (incluidos los cuidados), pese a la neutralidad en que están redactadas tales medidas.

Y precisamente por eso, en las páginas siguientes se plantea un recorrido por las principales medidas que se han ido incorporando en el sistema de protección social para compensar la brecha pensional y que van desde las tendentes a minimizar los efectos negativos de cara al acceso a las futuras prestaciones y pensiones, pasando por el complemento por contribución demográfica, los permisos parentales, las formas de flexibilidad en la gestión del tiempo y/o lugar de trabajo, el trabajo a tiempo parcial o el servicio doméstico. Un recorrido que no tiene intención de ser exhaustivo pero sí, humildemente, de servir para generar un debate crítico en torno al objetivo común de todas ellas, esto es, compensar la brecha pensional puesta de manifiesto en el capítulo anterior (*supra*).

2. LAS FICCIONES EN LA COTIZACIÓN

Interesa comenzar este recorrido por los intentos acometidos para compensar los perjuicios en el acceso a las pensiones, en particular a la de jubilación, provocados en el colectivo femenino como principal responsable de los cuidados intrafamiliares.

Uno de los avances en la remoción de obstáculos para superar la brecha de género en las pensiones es, sin duda alguna, el que concierne a la flexibilización del régimen de las prestaciones asociadas a la maternidad, dentro de las que interesa detenerse por unos momentos en las acciones positivas como las contenidas en los arts. 235-237 LGSS referidas a la atribución de cotizaciones ficticias a favor de la mujer por razón del parto, cuando no está prestando servicios (2.1.); a la asignación de un plus de cotización ficticia en virtud de la extinción del contrato de trabajo por razones vinculadas con la maternidad –sea biológica, por adopción o acogimiento– (2.2.); y a la prestación contributiva no económica según la cual se consideran como cotizados los 3 años de cuidado de hijos, pero sólo el primer año –de los dos que integran el permiso– cuando se trata del cuidado de personas dependientes (2.3.). Pero veámoslas separadamente.

2.1. LA ATRIBUCIÓN DE COTIZACIONES FICTICIAS A FAVOR DE LA MUJER POR RAZÓN DEL PARTO

En primer lugar, este precepto atribuye periodos de cotización asimilados por razón del parto. Se trata de un mecanismo de acción positiva que procede a la asimilación como periodo de cotización de 112 días por cada parto de un solo hijo –y 14 días más por cada hijo más en caso de parto múltiple– a favor de la mujer solicitante de pensión de jubilación o incapacidad permanente, con la única salvedad de si esos periodos ya estuvieran cotizados por haber disfrutado del permiso de maternidad (*ex art. 235 LGSS*).

Con esta medida que alcanza a todos los efectos –periodo de carencia y efectos sobre la cuantía de la prestación– para el acceso a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social –lo que la jurisprudencia ha extendido también al SOVI– se atribuyen cotizaciones por el simple hecho del parto e implícitamente está presente el hecho de que la mujer no estaba en tal momento en situación de alta que determinara el derecho a disfrutar del permiso de maternidad. Repárese en el hecho de que no se trata de una prestación universal en sentido propio –no se concede a cualquier mujer que hubiese dado a luz, sino a aquellas que, habiendo realizado actividad previa por cuenta ajena o por cuenta propia, no hayan cubierto el periodo mínimo de cotización legalmente exigido, independientemente de la situación económica y de sus ingresos–, sino de una situación similar a la de la prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos o a la de la prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples, que se configuran también como prestaciones de naturaleza no contributiva independientemente de los ingresos de los beneficiarios (arts. 19 a 26 RD 1335/2005 de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social).

2.2. LA ASIGNACIÓN DE UN PLUS DE COTIZACIÓN FICTICIA EN VIRTUD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RAZONES VINCULADAS CON LA MATERNIDAD

En segundo lugar, el supuesto de extinción del contrato de trabajo por razones vinculadas con la maternidad (biológica o por adopción o acogimiento) atribuyendo nuevamente cotizaciones ficticias, regulación que es compatible con la previsión contenida en el párrafo anterior (*ex art. 236 LGSS*).

En los supuestos de interrupción de la cotización por extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente –con exclusión por tanto, del acogimiento simple– y la finalización del sexto año posterior a dicha situación, se atribuyen 112 días de cotización, días que se irán incrementando gradualmente hasta alcanzar 270 días por hijo en el año 2019 sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. El supuesto de hecho que motiva la atribución de cotizaciones ficticias es que la cotización real del trabajador se interrumpa en el periodo comprendido desde el inicio del embarazo o adopción –los 9 meses anteriores al parto o los tres meses anteriores a la adopción– y los 6 años siguientes al parto o adopción, pérdidas de cotización que se cubren con las cotizaciones ficticias que esta nueva medida viene a establecer. Estas cotizaciones lo son a todos los efectos salvo para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido y en cualquier régimen de la Seguridad Social y, en cualquier caso, se establece un límite máximo de consideración como periodo cotizado por cuidado de hijo en 5 años por beneficiario, límite que se aplicará también cuando esta previsión concurren con el beneficio de atribución de cotizaciones previsto en el art. 237.1 LGSS –prestación familiar en su modalidad contributiva–.

Repárese en el hecho de que “aunque se configura como una medida de titularidad neutra, solo se reconoce a uno de los progenitores, otorgándose a la madre en caso de conflicto entre ambos, previsión esta de difícil concreción en caso de que ambos progenitores sean del mismo sexo” (Rodríguez González, 2018: 107).

2.3. LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA NO ECONÓMICA POR CUIDADO DE HIJOS

Y, en tercer lugar, para la superación de una de las manifestaciones de la clásica concepción penalizadora de la maternidad, el art. 237 LGSS establece como prestación familiar contributiva de contenido no económico, la consideración de periodo de cotización efectiva –a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad– de una parte del periodo de excedencia para el cuidado de hijos o menor acogido (tanto acogimiento familiar permanente o preadoptivo aunque sea provisional) y otros familiares⁵⁸.

⁵⁸ La diferente consideración de uno y otro colectivo (hijos o menores acogidos y otros familiares) es significativa: hasta la última modificación –la operada por la Ley 27/2011,

Fue la Ley 27/2011 la encargada de elevar hasta los tres años –es decir, todo el periodo de la excedencia voluntaria para el cuidado de hijos o menores acogidos– la consideración de este periodo como de cotización efectiva, lo que implica el efecto cero de la excedencia para el cuidado de hijos en el ámbito de la Seguridad Social pues tal consideración lo es para todas las prestaciones salvo la incapacidad temporal, y tanto para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización efectiva como para el cálculo de la cuantía de la pensión. O lo que es lo mismo, pudiéndose en determinadas circunstancias, computar dicha cotización incrementada al 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no hubiera existido reducción de jornada. En definitiva, la consideración de ese tramo temporal como periodo de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad, de los tres años primeros años de excedencia que las personas trabajadoras que, de acuerdo con lo establecido en el art. 46.3 ET, disfruten en razón del cuidado de cada hijo menor acogido en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Igual periodo de consideración efectiva, a resultas de la LOI, se aplica al primer año del periodo de excedencia voluntaria para el cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, cuando no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida (art. 237.2 LGSS). Además, el tiempo de esta excedencia que excede del periodo considerado como de ocupación cotizada tiene la consideración de situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social, con la salvedad de la prestación de incapacidad temporal y maternidad. La excedencia motivada por cuidado de familiar mantiene la antigua cotización ficticia por el tiempo máximo de un año, sin que se haya configurado una extensión similar a la existente para la excedencia por cuidado de hijos. A pesar de estas carencias, esta ficción legal de considerar este tiempo de excedencia como periodo de cotización efectiva –con el objetivo de integrar las lagunas que en la cotización se producirían como consecuencia de esta específica situación de excedencia– tiene un doble alcance, surtiendo efectos tanto para la cobertura del periodo mínimo de cotización en orden al reconocimiento del derecho a las prestaciones de la Seguridad Social como para la determinación de la base reguladora y porcentaje aplicable para el cálculo de la cuantía de aquéllas.

de 1 de agosto– la consideración como periodo cotizado se extendía con carácter general a dos años, aunque se elevaba a 30 meses en caso de familia numerosa general o 36 meses en caso de familia numerosa especial.

Pero la atribución de cotizaciones para compensar la discontinuidad de la carrera profesional de la mujer en el ámbito de la Seguridad Social debida a motivos o responsabilidades familiares comprende más supuestos que los dos antedichos, alcanzando también a determinados supuestos de reducciones de jornada por motivos vinculados al cuidado de hijos o menores acogidos y otros familiares. Y es que, aumentando el alcance de la protección referida a las excedencias, el art. 237.4 LGSS establece que si estas situaciones de excedencia hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 LET, “(...) a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo (...)”.

Así, en primer lugar, el art. 237.3 LGSS considera como periodo de cotización efectiva el periodo de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial siempre que no desempeñe actividad retribuida previsto en el art. 37.5 ET. Se consagra así un derecho a la reducción de la jornada entre 1/8 y 1/2 de su duración por tales razones con la consiguiente reducción del salario y de la cotización e, indirectamente, una reducción de las futuras prestaciones si el periodo a tomar en consideración para su cálculo comprendiera ese periodo dentro del periodo computable. Esta ficción de cotización supone considerar como cotizado al 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción de las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor. La ficción de cotización se limita al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en dicho art. 37.5 ET con la salvedad del nuevo supuesto de reducción de jornada para el cuidado de menores a cargo enfermos de cáncer u otra enfermedad grave en el que nuevamente las cotizaciones realizadas durante dicho periodo de reducción de jornada se computarán incrementadas al 100% de la cuantía que le hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

He aquí otra muestra de la incongruencia en la política de conciliación de la vida laboral y familiar que agrava la precariedad de la protección social de las mujeres que se ocupan del cuidado de hijos y otros familiares cual es que la ampliación del período de reducción de jornada por cuidado de menores (de ocho a doce años), por la entrada en vigor

del RDL 16/2013, de 20 de diciembre, no se haya acompañado de un incremento en el número de años de cómputo al 100% de las cotizaciones en períodos de tales reducciones, actualizando el contenido del art. 237.3 LGSS (Ramos Quintana, 2013: 249). Y todo ello teniendo en cuenta que “(...) la reducción de jornada es una figura más conveniente puesto que, lejos de promover el abandono del trabajo para asumir tareas de cuidado en exclusiva, permite el mantenimiento de los vínculos laborales y fomenta el reparto de responsabilidades (...)” (Ballester Pastor, 2011: 69). De este modo, en el caso de que se pretenda contabilizar al 100% el resto del tiempo transcurrido en reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares la única opción existente en la actualidad es la posibilidad de suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social específico para esta situación.

También el art. 237.4 LGSS (con origen nuevamente en la LOI) dispone medidas tendentes a evitar los perjuicios que pueden derivarse para el trabajador de la reducción de jornada precedida de una excedencia. Como durante la situación de excedencia ni se percibe salario ni existe, por tanto, cotización, el establecimiento de las ficciones de cotización a las que se ha hecho referencia obliga a establecer algún sistema para determinar por qué base de cotización hay que computar dicho periodo. El art. 237.4 LGSS lo que dispone ahora es que, para el supuesto de que dicha excedencia hubiera estado precedida de una reducción de jornada en los términos señalados en el art. 37.5 ET –es decir, para el cuidado de hijos, menores o familiares–, las cotizaciones realizadas durante la reducción de la jornada se computarán también incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Solo un último dato concluyente al respecto que no hace sino demostrar la feminización del uso de las excedencias: según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), en el año 2017 –el último respecto del que se tienen datos–, el 92.34 % de las excedencias por cuidado de hijos y el 83.66% de las excedencia por cuidado de familiares fue disfrutada por las madres. Sin embargo, llama la atención que ambos porcentajes pongan de manifiesto una tendencia decreciente en el uso femenino de estos instrumentos, de tal forma que en 2005 eran el 96.67% y el 84.42%.

En suma, pese a la elevación del cómputo de las cotizaciones efectuadas en los períodos de reducción de la jornada y excedencias por cuidados familiares, la posición de debilidad estructural con que las mujeres acceden a las prestaciones de la Seguridad Social, en parti-

cular, a la pensión de jubilación, continúa siendo la clave de bóveda de las medidas que se han ido aprobando. Y es que, a pesar de que este tipo de medidas que asimilan a periodos de cotización los tiempos dedicados al cuidado de hijos y otros familiares parecieron muy adecuadas en un momento inicial, su alcance es limitado, dado que el reconocimiento de estos periodos de cotización resulta insuficiente para aquellas personas que no tienen determinadas carreras de cotización. En este sentido, se han alzado voces que sostienen que este tipo de medidas “(...) representan un paso hacia el reconocimiento de determinados efectos jurídicos y económicos al trabajo en el hogar; pero que debieran ir acompañadas de otras más innovadoras como la posibilidad de reconocer el trabajo doméstico como trabajo formal (trabajo por cuenta propia), o la extensión al miembro de la pareja que se dedica a las labores del hogar la protección social de que disfruta el cónyuge que trabaja en el mercado formal (reconocimiento de las cotizaciones), garantizando una protección social a futuro (...)” (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2013: 8 y ss.). Pero sobre todo ello se dirá lo oportuno más adelante.

Este este tipo de ficciones, en cualquiera de sus versiones, tiene una triple limitación que ya se denunciara hace una década y que no se ha superado (Viqueira Pérez, 2010: 223-227): 1. sólo deviene del ejercicio de determinados derechos –excedencia por cuidado de hijos y familiares y reducción de jornada por guarda legal–; 2. se encuentra sometida a importantes limitaciones temporales y no alcanza la duración total de los derechos sobre los que opera; y 3. sólo despliega sus efectos de cara a determinadas pensiones, específicamente jubilación y viudedad.

Con eso y con todo, las ficciones de cotización se presentan como un sistema que colabora en el incremento del periodo cotizado de las trabajadoras para facilitar, de ese modo, el cumplimiento de las exigencias mínimas de carencia: pero, además, es un sistema barato a corto plazo pues se trata de un derecho que tiene un plazo de efectividad diferido (efectivo al momento de solicitar la pensión de que se trate) e incluso, en algunos casos puede que no llegue a tener efectividad como es el caso de carreras contributivas insuficientes para causar derecho a prestaciones incluso con las cotizaciones ficticias o los supuestos de carreras de seguros a las que poco añaden dichas ficciones (Grau y Rodríguez, 2015: 154). Ciertamente es que pueden parecer “solo parches” (Blázquez Agudo, 2017: 60), por todas las razones adelantadas y muchas más, y que, por sí solas, no merecerían sino un juicio negativo, pero conviene tener presente que no son sino una de las diversas posibili-

dades articuladas y que, con el tiempo, han ido ampliando su elenco en un loable intento por aglutinar el máximo de situaciones posibles.

3. EL MALOGRADO COMPLEMENTO DE MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 puso en marcha, a partir de 2016, una prestación contributiva inexplorada nunca antes, una “innovación legislativa en la acción protectora del sistema de Seguridad Social” (Ramos Quintana, 2020b: 122), sin precedentes. Según el tenor literal del art. 60 LGSS “se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente”. Para acceder a este complemento se exige haber tenido, al menos, dos hijos tanto naturales como los adoptivos, en cuanto a que en la Constitución española se les reconoce con los mismos derechos y consiste en que el importe de la pensión se eleva gradualmente en función de un porcentaje que depende del número de hijos (el 5% si se han tenido 2 hijos, el 10% si se han tenido 3 y el 15% si han sido 4 o más).

Es importante tener en cuenta primero, que ni tiene efectos retroactivos ya que solo se reconoce a quienes han sido madres a partir del 1 de enero de 2016; ni se reconoce solo a las madres trabajadoras, sino a las madres, en general, incluso cuando no hayan cotizado nunca (p.e. pensionistas viudedad), pero no aquellas que acceden a una pensión no contributiva por no cumplir con los requisitos de acceso a las contributivas. En cuanto a lo primero, no parece adecuado no haber concedido este complemento a las mujeres que hayan accedido a las pensiones después de enero de 2016 porque si realmente se quiere premiar la contribución demográfica de las madres, debería haberse concedido con efectos retroactivos. Pero es que tampoco parece que haya razones para no reconocer la contribución de las madres que solo han tenido un hijo y que también ha hecho su contribuido demográfica.

De este complemento monetario atribuido exclusivamente a la maternidad, y que tantas dudas técnicas planteo desde sus inicios (Ballester Pastor, 2016; 76), se ha dicho que vino “para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, introduciendo elementos asistenciales dentro de la arquitectura contributiva del sistema” (Rodríguez

González, 2018: 120), erigiéndose de esta forma, en una especie de “compensación del daño” (Ramos Quintana, 2020b: 124) ocasionado a las mujeres por sus dificultades profesionales consecuencia del hecho de tener descendencia.. Ha sido muy criticado tanto por las razones expuestas como por algunas más, por la doctrina primero, y después por la jurisprudencia que lo ha considerado, finalmente, discriminatorio por excluir a los padres que también han contribuido a la crianza de sus hijos (Vicente Palacio, 2020). Y es que en toda sociedad igualitaria que se precie, tanto los padres como las madres deberían aportar lo mismo demográficamente a la Seguridad Social.

Recientemente ha sido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 12 de diciembre de 2019 (C-450/2018) la que resolviendo una cuestión prejudicial presentada por el juzgado social nº 3 de Girona, ha venido a zanjar las dudas considerando que el reconocimiento sólo para mujeres del complemento de maternidad es contrario a la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, por entender que el concepto de “aportación demográfica a la seguridad social” puede ser aplicable tanto para hombres como para mujeres, pues tanto la procreación como la responsabilidad en el cuidado de los hijos son predicables a toda persona con independencia de su sexo. Esta sentencia estima el recurso interpuesto y declara el derecho al complemento por maternidad aplicable sobre la cuantía inicial de la pensión de jubilación contributiva reconocida a un padre varón viudo, con 4 hijos biológicos que tras el fallecimiento de su esposa en 2003, dedicó tiempo y esfuerzo en exclusiva, al cuidado y educación de su prole, padeciendo por ello las mismas desventajas laborales ligadas a tal práctica.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) considera, en definitiva, que habida cuenta de las características del complemento por maternidad español, este no está incluido en los supuestos en los que cabe una excepción a la prohibición de toda discriminación directa por razón de sexo previstos por la Directiva, en su art. 4.2 y que, a mayor abundamiento, van referidas a que: la norma española ni contiene elemento alguno que establezca un vínculo entre la concesión de este complemento y el disfrute de un permiso de maternidad a las dificultades que sufre una mujer a lo largo de su carrera profesional como consecuencia de la interrupción que supone ser madre; ni supe-dita la concesión del mismo a la educación de la descendencia, sino exclusivamente al hecho de haber tenido, al menos, dos hijos y perci-

bir una pensión contributiva; ni, in fine, aporta solución alguna a los problemas a los que tengan que hacer frente éstas durante su carrera profesional o compensar las desventajas referidas. Y, por ello, aquellos hombres que se encuentren en una situación idéntica a la de las mujeres tendrían derecho a recibir este complemento por maternidad, es decir, aquellos hombres que hayan concebido al menos dos hijos biológicos o adoptados tendrán acceso a obtener este complemento en su pensión, siendo independiente la edad que tengan los hijos en el momento de la solicitud o si han alcanzado ya la mayoría de edad.

Sin embargo, por el momento, todos aquellos que quieran acceder a este complemento deben presentar una solicitud ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), y es muy probable que no se le reconozca automáticamente y tengan que acudir a la vía judicial. En síntesis, como consecuencia de lo anterior, todos aquellos hombres que cumplan los requisitos podrán reclamar el complemento por maternidad para sus pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente, siempre que hayan tenido dos o más hijos, naturales o adoptados antes de que se produzca el hecho causante de la pensión, y ésta le hubiere sido reconocida a partir del 1 de enero de 2016, sin que exista un plazo determinado para presentar la reclamación.

Como es fácilmente deducible, la razón de todo ello se encuentra en el hecho cierto de que el legislador español lo haya querido concebir “directamente” como una “recompensa a la contribución demográfica” para “indirectamente” disminuir la brecha de género existente entre las pensiones de mujeres y hombres, brecha que, como ya se ha insistido, se produce como consecuencia de las distintas trayectorias profesionales entre hombres y mujeres y cuyo objetivo principal es garantizar un reconocimiento de pensiones adecuadas a las mujeres porque, generalmente, ven reducida la cuantía de sus pensiones por la interrupción o acortamiento de sus carreras profesionales por haber tenido dos o más hijos y haberse dedicado a su cuidado. De hecho así lo reconoce el propio INSS (criterio de gestión 1/2018, de 1 de febrero) al apuntar que “es necesario tener en cuenta que el complemento que nos ocupa es una medida de acción positiva que persigue, en último término, la igualdad material entre mujeres y hombres con el objeto de evitar los efectos perjudiciales que en el mundo laboral sufren las primeras con motivo de asumir una mayor dedicación en el cuidado y mayor parcialidad en el empleo, mayores períodos de interrupción de la vida laboral por cuidados de hijos, etc. Esta situación tiene efectos

negativos directos en la promoción profesional y en las retribuciones que perciben las trabajadoras y, por tanto, efectos negativos indirectos en la cuantía de sus pensiones futuras, cuyo cálculo se va a efectuar a partir de dichas retribuciones”⁵⁹.

En suma, lo que realmente se quiere compensar con este complemento son los efectos perniciosos que la maternidad tiene en las pensiones de las mujeres y que el importe de las pensiones de jubilación y viudedad de las trabajadoras sea inferior de media al de los trabajadores –como se ha tenido ocasión de adelantar *supra*– debido a que las mujeres cotizan menos tiempo y cuando lo hacen suele ser por menor cuantía. Sin embargo, al aducir como causa directa “la contribución demográfica” y no “la maternidad como hecho generador de desigualdades laborales” –como ocurre con las ficciones en la cotización ya analizadas– resulta ser contrario al principio de igualdad y no discriminación y no justifica una medida de acción positiva como ésta por excluir a los hombres que decidan asumir tal contribución demográfica como propia. Parece una cuestión de matices, un error de planteamiento que a estas alturas resulta injustificado, pero con una relevancia jurídica sustancial que ha tenido amparo en el TJUE y, por tanto, en modo alguno baladí. Repárese en que no es lo mismo referirse a las situaciones que ambos progenitores han de remontar durante la etapa de cuidados y que pueden ser similares si ambos son corresponsables, que valorar el hecho mismo del parto y las consecuencias laborales que de ello se derivan, incluso el efecto “expulsión” del mercado de trabajo, *in extremis*.

Sea como fuere, lo que el TJUE no hace es negar es la mayor, esto es, la desigualdad manifiesta, la brecha pensional como consecuencia de las distintas trayectorias laborales y, por ende, en las carreras de cotización; pero, pese a ello, considera que “excluirlos del efecto compensador que el complemento representa es una discriminación directa al sexo masculino” (Ramos Quintana, 2020b: 146). En consecuencia, y para cumplir con la interpretación emanada del TJUE, contradictoria como pocas, no se tardará en ver cómo desaparece –o se transforma– este complemento, que ha perdido su razón última de ser, y, probablemente, ver implementada alguna otra medida de remoción de la brecha pensional. Y ello porque el efecto compensador de un complemento de este tipo, pero bien formulado, continua siendo del todo necesario mientras no se cuente con una sociedad equitativa, igualitaria. Como acertadamente se ha dicho, “en las sociedades que efectivamente son igualitarias, las acciones positivas no tendrían ra-

⁵⁹ <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/5e49aed5-444c-4c92-a180-3bf83295ba54/CRITERIO+DE+GESTION+1-2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

zón alguna de ser, los tratos deberían ser uniformes, pero mientras se llega a esa situación el reclamo social de medidas efectivas y eficaces para combatir la desigualdad de las mujeres continua siendo una exigencia legítima” (Ramos Quintana, 2020b: 148).

4. EL PERMISO DE NACIMIENTO: ¿HACIA LA CORRESPONSABILIDAD?

Además de las ficciones en la cotización y del complemento de maternidad que acaban de analizarse, se han ido introduciendo en el ordenamiento jurídico español otras medidas para compensar la brecha de género laboral y, en consecuencia, pensional. Este grupo de medidas, lo que persigue es actuar en el ámbito de la corresponsabilidad en la asunción de las labores de cuidado de tal modo y manera que los hombres asuman tales labores y las mujeres no vean mermados sus derechos pensionísticos como consecuencia del abandono laboral (ausencias).

Se parte de la premisa básica de que la implicación paterna en el cuidado de los hijos es un factor clave tanto para lograr una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como para mejorar el nivel de bienestar infantil y, en consecuencia, sólo en la medida en que se promueva la participación de los hombres en el trabajo de cuidados en un nivel similar al de las mujeres se podrá mejorar la igualdad de género y hablar de corresponsabilidad verdadera. En este sentido, el Consejo de la Unión Europea ya dijo en el año 2006 que “los hombres han de desempeñar un papel fundamental para garantizar que se avance hacia la igualdad de género, en particular a través de un reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de las personas dependientes, uno de los requisitos previos para la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral⁶⁰”.

Hoy por hoy, es innegable aseverar que para que el ejercicio de la parentalidad positiva se garantice de manera efectiva resulta imprescindible que los marcos institucionales y legislativos permitan que tanto las mujeres como los hombres dispongan de una verdadera libertad de elección personal en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada como forma de hacer avanzar la consecución práctica de la igualdad de facto entre hombres y mujeres (Rodríguez González, 2018: 110). Y, para ello, es fundamental abordar el tema de la titularidad de

⁶⁰ Conclusiones del Consejo de la Unión Europea tituladas Respuesta al compromiso estratégico para la igualdad de género de la Comisión, adoptadas por el Consejo EPSCO en su sesión n° 3474 celebrada el 16 de junio de 2016 (10416/16).

los permisos parentales pues los marcos actuales heredados de un diseño basado en la óptica de la garantía de la igualdad formal redundan en la persistencia de diferencias prácticas en las cifras de utilización masculina y femenina de los permisos parentales⁶¹.

Haciendo una retrospectiva histórica, resulta que hace apenas una década, las reivindicaciones en favor de la corresponsabilidad en los cuidados intrafamiliares se hacía depender de la individualización de su titularidad (Cabeza Pereiro, 2010: 52). Tal individualización exigía de una serie de actuaciones complementarias: “(...) (1) la erradicación de los derechos de conciliación femeninos, (2) la creación –en paralelo con los derechos femeninos de maternidad– de derechos masculinos de paternidad –o cuotas de reserva masculinas en derechos de conciliación indistintos–, (3) la atribución de derechos individuales a cada progenitor sin posibilidad de transferencia al otro progenitor –lo pierde quien no lo ejercita–, y (4) las acciones positivas dirigidas a la asunción masculina de cargas familiares (...)” (Lousada Arochena, 2011: 5). Pues bien, los progresos experimentados en los últimos años en la formulación de la titularidad de los derechos parentales son innegables y han pretendido, en la línea demandada diez años atrás, avanzar hacia la corresponsabilidad efectiva y apostar por la individualización de los derechos de conciliación, tomando en valor la presencia del padre en la vida del menor como valor fundamental en el desarrollo físico, emocional y psicológico saludable de éste.

El punto de partida lo marcó la Directiva 2010/18⁶² sobre el permiso parental que vino a establecer la intransferibilidad de al menos un mes, del permiso parental mínimo de cuatro meses que configura, con el fin de que sirva de “incentivo positivo para que lo utilicen los padres”. Pero, en el año 2017, considerando insuficiente el marco establecido por la referida Directiva, se propone otra Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁶³ que, a modo de norma mínima para el permiso de pater-

⁶¹ A efectos prácticos, repárese en el cambio semántico, indicativo del avance en igualdad, en virtud del cual y partir del día 1 de abril de 2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Si bien en el texto que sigue se continua aludiendo a los permisos parentales por ser la nomenclatura europea imperante.

⁶² Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, UEAPME, el CEEP, y la CES.

⁶³ COM (2017) 253 final, 2017/0085 (COD) y COM (2017) 252 final, finalmente aprobada en 2019 por obra de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del

nidad a nivel de la UE, introdujera el derecho de los padres a acogerse al permiso de paternidad durante un breve periodo, que no debe ser inferior a diez días laborables, con ocasión del nacimiento de un hijo. En 2019, hace justo un año, se aprobaría, finalmente, la Directiva (UE) 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 los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE. Esta Directiva aún no ha sido traspuesta por España, asignatura pendiente que el actual Gobierno de coalición progresista se ha comprometido a llevar a cabo a la menor brevedad posible, pero que, un año después, no ha llegado si bien los Estados miembros (en adelante, EEMM) cuentan con un plazo amplio para hacerlo y hasta el 2 de agosto de 2022⁶⁴.

Como novedades más reseñables, esta nueva Directiva define y prevé de forma diferencial permisos como el de paternidad, el parental, para cuidadores e, incluso, ausencia del trabajo como en los casos de fuerza mayor. Brevemente, respecto del permiso de paternidad, repárese en que los EEMM adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarse el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo y serán los Estados los que puedan determinar si permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles. El derecho al permiso de paternidad no se podrá supeditar a períodos de trabajo anteriores ni a una condición de antigüedad y se concederá con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se definen en el Derecho nacional.

Además, los EEMM adoptarán respecto de los permisos parentales las medidas necesarias para:

a) Garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho

Consejo, de 20 de junio de 2019, 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 Consejo (PE/20/2019/REV/1) en DOCE L188/79 (de 12 de julio). Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> y Código CELEX del documento principal: 32019L1158.

⁶⁴ Excepto para el pago de las dos últimas semanas de permiso parental, cuya fecha límite es el 2 de agosto de 2024.

años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los EEMM o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.

b) Asegurar de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

c) Establecer un plazo razonable de preaviso que debe cumplir la persona trabajadora de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los EEMM tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.

d) Asegurar que en la solicitud de permiso parental se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso.

e) Adoptar las medidas necesarias para garantizar que las personas trabajadoras también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Los EEMM podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de las personas trabajadoras. Los empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

Respecto del permiso para cuidadores hay que apuntar que está pensado para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los EEMM podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales. Los EEMM podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.

Y, por último, también está previsto que los EEMM adopten las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Los EEMM podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

En definitiva, por el momento y a falta de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158, señalar que España hizo sus deberes y traspuso la Directiva 2010/18 antedicha de tal suerte que se cuenta con un marco normativo que contempla que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se desarrolle en términos de corresponsabilidad, siendo la LOI⁶⁵ la encargada de trasponer los contenidos del acervo comunitario e instaurar, por primera vez en España, un nuevo permiso, una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo en el ET, en razón de la paternidad, que se complementó con la inclusión en el marco de la acción protectora de la Seguridad Social una nueva prestación económica que establece una renta que viene a sustituir el salario dejado de percibir durante la suspensión de la actividad laboral al cesar temporalmente la prestación de servicios (arts. 183-185 LGSS). De este modo, en el texto del vigente ET (art. 48.4), el permiso por nacimiento y cuidado de menor se configura como derecho de titularidad individual y de disfrute intransferible [arts. 45.1.d) y 48.4 ET], trasladando el foco de las políticas de licencia parental tanto hacia la paternidad corresponsable como hacia un sistema de reducciones del tiempo de trabajo voluntario y reversible muy flexibles y que se extiende también a contingencias de cuidado de adultos.

Solo un último apunte respecto de la duración de este permiso que tantos cambios ha sufrido en los últimos años y desde su concepción en 2007 y que, a buen seguro, seguirán produciéndose en los años venideros no solo por la mayor sensibilidad del legislador nacional con estos temas, sino por obra de la necesaria trasposición de la Directiva comunitaria antedicha. En cuanto a su duración está previsto siga incrementándose paulatinamente de tal modo y manera que para el año 2021 su duración está prevista en 16 semanas, siendo 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa e inmediatamente posteriores al parto. El objetivo: prestaciones equiparadas, individuales e intransferibles.

Repárese en que la Directiva (UE) 2019/1158, pendiente de ser traspuesta, exige de nuevos cambios en el marco jurídico actualmente vigente en nuestro país. Telegráficamente, la Directiva establece derechos individuales mínimos, si bien los EEMM pueden introducir o mantener normas más favorables, relacionados con lo siguiente: (a) el permiso de paternidad (10 días laborales por nacimiento), el permiso

⁶⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recientemente modificada por obra del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

parental (4 meses remunerados, de los que 2 son intransferibles) y el permiso para cuidadores (5 días laborables al año); (b) fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitores (hijos de hasta, como mínimo, 8 años) o cuidadores a través de y fórmulas que incluyen el uso de fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral; y (c) protección jurídica para quienes soliciten o hagan uso del permiso por motivos familiares y de las fórmulas de trabajo flexible.

Sea como fuere, España ha ido haciendo los “deberes” progresiva y gradualmente y se ha ido adelantando en el cumplimiento de algunos de los anteriores derechos de la nueva Directiva. De hecho, es posible constatar algunos avances cuantitativos, más allá de los referidos. Y es que según los datos ofrecidos por el IMIO⁶⁶, en el año 2018 se solicitaron 252.706 prestaciones y permisos por maternidad y 255.531 prestaciones y permisos por paternidad, frente a los 173.161 de 2007, lo que supone un incremento de más de un 32% en 10 años y una relevante equiparación numérica con el número de prestaciones por maternidad antedicho. Por lo que la tendencia creciente es incontestable y pone de manifiesto el estímulo que han supuesto las reformas implementadas en este sentido.

Todo indica que se va en el buen camino y que, de seguir todo así y no experimentar retrocesos bajo la excusa manida de la crisis económica, la corresponsabilidad vía equiparación de permisos parentales parece cada vez menos una utopía. Un buen ejemplo de lo antedicho a propósito de la necesidad de acciones positivas dirigidas a las mujeres mientras sea necesario pero a la que ha de añadirse la necesidad de acciones positivas inversas, destinadas a que los hombres hagan uso de sus derechos de paternidad y conciliación. Y es que, como acertadamente se ha señalado, “contemplar el conjunto de derechos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, exige hoy más que nunca, un planteamiento desde dos aspectos jurídicos esenciales: como derecho social –y, por tanto, de carácter prestacional–, y desde la perspectiva de género –y, por tanto, de carácter socialmente transformador–, lo que implica, que deberán atenderse no solo al principio de igualdad derivado del artículo 14 CE, sino especialmente a su contribución para la igualdad real y efectiva” (Perán Quesada, 2019: 131). Otra mirada ya no es posible y habrá que tenerlo muy presente en lo sucesivo.

⁶⁶ https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

5. LA GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO Y/O LUGAR DE TRABAJO

5.1. LA ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

Como acertadamente se ha dicho, “la medida verdaderamente revolucionaria pro-corresponsabilidad que actuaría en la médula de la desigualdad de género y de los problemas de conciliación sería la implantación efectiva del derecho a la gestión flexible del tiempo de trabajo, concretada en acuerdos o pactos individuales de conciliación” (Rodríguez González, 2018: 113). Y ello porque “las fórmulas de adaptación y reducción del horario pueden (...) resultar más fáciles de articular por cuanto permiten al trabajador la continuidad en la relación laboral, evitando así los efectos perjudiciales de las interrupciones de la carrera profesional, y permitiendo a su vez una cierta garantía de las necesidades de cuidado” (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2019: 3).

En este sentido, la adopción de medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo dentro de las empresas se ha venido reivindicando como uno de los instrumentos de mayor utilidad para hacer efectiva la posibilidad de que las personas trabajadoras compatibilicen su actividad laboral con las responsabilidades de la vida cotidiana, planteándose de forma indirecta en la Estrategia Europea 2020⁶⁷, al señalar como uno de sus objetivos la promoción de “nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar”.

En esta línea se promueve desde la UE la formulación de los derechos de ajuste de jornada vinculados a la reincorporación tras las licencias de maternidad y la paternidad (por nacimiento). Así, en la cláusula 6 de la Directiva 2010/18/UE se establecen ciertas prerrogativas de las personas trabajadoras para adaptar su jornada de trabajo con motivo de la reincorporación tras el permiso parental, dando cabida a la aplicación de fórmulas de trabajo flexible relacionadas con el tiempo de trabajo, como la flexibilidad de la jornada laboral, facilitando con ello el mantenimiento de los vínculos familiares tras su reintegración (Ballester Pastor, 2010: 57). Esta previsión presenta, con todo, dos matices negativos que merecen ser valorados como carencias de la política de conciliación de la UE: de un lado, el hecho de que este derecho a la adaptación de jornada aparezca limitado exclusivamente a las personas que se reincorporan a la empresa tras un permiso parental, sin que exista un reconocimiento general del derecho a la adaptación de jorna-

⁶⁷ Texto anexo a la Directriz séptima de las Directrices integradas para las políticas económicas de los Estados miembros (2010-2014), Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 y la Estrategia 2020.

da por razones de conciliación; y, de otro, es una medida destinada exclusivamente al cuidado de menores, siendo necesaria su ampliación facilitándose el cuidado de cualquier familiar dependiente.

La Comisión Europea ha continuado destacando la necesidad de generalizar y fortalecer el derecho a solicitar acuerdos de tiempo de trabajo flexible para personas con responsabilidades familiares, generalizando en el entorno de la UE las fórmulas ya existentes en varios países europeos para ayudar a las personas trabajadoras con el fin de que tengan un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, permitiéndoles que puedan ocuparse de forma más armónica de sus responsabilidades laborales y familiares, sin dejar de apreciar los posibles beneficios que la flexibilidad puede reportar a las compañías y a la productividad. Es lo que se conoce como fórmulas de trabajo family-friendly que permiten el ejercicio de derechos o ajustes favorables a la conciliación, coadyuvando así a establecer los patrones deseados de parentalidad compartida y, con ello, a alcanzar mayores niveles de igualdad en el mercado de trabajo (Rodríguez González, 2017: 119 y ss.). En este sentido, el art. 9 de la nueva Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁶⁸, antes citada y que ha venido a suceder a la Directiva de 2010 antedicha, amplía el ámbito de actuación de las fórmulas de trabajo flexible abarcando ahora a “los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores”, a quienes reconoce el “derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado”. La traslación de estos objetivos europeos al ordenamiento jurídico español no se ha logrado plasmar de una manera definitiva, pero, como se ha avanzado, el plazo no concluye hasta el 2 de agosto de 2022, así que aún estamos a tiempo.

Recuérdese que, en su momento, la LOI, atendiendo a la demanda social de dotar de mayores márgenes de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo por las personas trabajadoras con responsabilidades familiares –a la par que favoreciendo una mayor presencia femenina en el trabajo productivo– introdujo en el art. 34.8 ET –que reconoce el derecho del trabajador a adaptar la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral– la posibilidad de que se establecieran previsiones concretas en este sentido tanto en la negociación colectiva como a través del acuerdo individual entre el trabajador y el empresario –debiendo respetar lo previsto en

⁶⁸ Texto íntegro en español disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=ES>

el convenio, si lo hubiera-. Desde su incorporación, la redacción del referido precepto ha sido muy criticada por su escasa ambición legislativa al no incluir junto a la declaración genérica de reconocimiento de derechos de adaptación de la jornada por estas razones de una serie de derechos específicos, como el de adaptación flexible de la jornada o el de elección de turno de trabajo debido a la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares. Además de ello, la incorporación de estos mecanismos en determinadas organizaciones parecía improbable, máxime cuando dicha implantación exigía a la empresa asumir en solitario el coste derivado de su implantación si bien muchas formas menores de ajuste –adaptación de jornada, reducción de jornada en cómputo superior al diario, cambio de turno, etc.– no implicaban necesariamente un coste para el empresario y resultan muy efectivas para facilitar la compatibilidad. En suma, y como acertadamente se ha señalado, “se trata de la configuración de un derecho inacabado, incompleto y cuya determinación precisa y desarrollo pormenorizado” (Mercader y De la Puebla, 2016: 802), una “nueva expectativa de derecho” (López Balaguer, 2019: 98) de acuerdo con la interpretación que hace el TS que llega a afirmar que no puede dejarse en sus manos la interpretación del precepto más allá de sus propios términos porque ello sería tanto como asumir los órganos judiciales funciones legislativas (STS de 20 de mayo de 2009, rec. 2286/2008).

En suma, con dicha regulación, y a falta del oportuno tratamiento convencional sobre la materia en cuestión, la jurisprudencia vacilaba entre considerar que, primero, de no producirse el acuerdo individual entre empresario y trabajador y de obtenerse una respuesta negativa del empresario a la petición de la persona trabajadora, la adaptación de jornada requerida podía quedar en nada; y, segundo, interpretando de manera distinta a la anterior el alcance del derecho de adaptación, se consideraba que esa respuesta negativa siempre debía justificarse objetivamente por parte de la empresa para realizar, con base en la dimensión constitucional del derecho, la ponderación de los intereses en juego. Repárese en la importancia crucial que la jurisprudencia estaba, y está, llamada a desempeñar en la materia respecto de “combatir las anquilosadas resistencias empresariales a favorecer la conciliación [llegando a ser tachadas] de actuaciones empresariales discriminatorias” (Poyatos, 2018). El problema, por tanto, se vislumbra en la manera en la que “los tribunales ordinarios vienen aplicando la necesaria ponderación constitucional en la garantía de los derechos de reducción y conciliación. En la práctica judicial se impone al trabajador, normalmente mujer, una prueba completa de todas sus circunstancias

familiares, incluyendo la situación laboral del otro progenitor y familiares afines, con el fin de justificar la necesidad del permiso. Conveniría reconducir esta aplicación judicial y centrar el debate en analizar si, una vez acreditada la necesidad de cuidado que da lugar al derecho de reducción y adaptación de jornada, existen razones empresariales suficientes que impiden la adopción de la medida de adaptación” (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2019).

Más recientemente y gracias a la reciente aprobación del Real Decreto-Ley (RDL) 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 parece que se ha aprovechado, o eso parece, la oportunidad para dar una nueva redacción al artículo 34.8 ET. Y es que, según la nueva redacción dada al art. 34.8 ET, éste deja de ser un derecho condicionado la negociación colectiva o acuerdo con el empleador para convertirse en un auténtico derecho a solicitar las adaptaciones de jornada –sean las que fueren e incluida la prestación de trabajo a distancia– que sean razonables y proporcionadas a las necesidades de la persona trabajadora para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Este “nuevo derecho” exige desarrollo convencional de los términos de su ejercicio, pero en su ausencia, la empresa está obligada a considerarlo (proceso negociador) y solo podrá denegarlo cuando existan razones objetivas que sustenten su decisión. Y se refuerza su ejercicio con la inclusión del deber de las empresas de permitir que la persona trabajadora vuelva a su jornada habitual antes, incluso, del periodo pactado cuando si lo justifiquen las circunstancias concretas.

Sin embargo, ahora y con todas las esperanzas puestas en esta reforma llevada a cabo por obra del RD-L 6/2019 antedicho, respecto de las previsiones iniciales de la LOI, hay voces autorizadas que consideran que, pese a las mejoras sustanciales generales y al hecho mismo de haber ganado en seguridad jurídica en cuanto al ejercicio del derecho referido, “la reforma de 2019 adolece de una perspectiva de corresponsabilidad por lo que a la modificación del derecho de adaptación se refiere” (López Balaguer, 2019: 117). Y ello porque mientras el legislador sí la ha tenido muy en cuenta en el RDL 6/2019 a la hora de modificar los derechos relacionados con los permisos por nacimiento, no ocurre lo mismo respecto del uso de los derechos de adaptación y reducción de jornada cuya realidad demuestra una utilización casi exclusivamente femenina⁶⁹, desaprovechando, una vez más, la oportunidad de regular

⁶⁹ Para despejar dudas sobre dicha exclusividad, basta con ver los datos que arrojan las estadísticas del INE: En 2016, la reducción de jornada por cuidado de hijos o fami-

el derecho de adaptación como derecho de conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad señalada. Veremos si a ello contribuye en algo la trasposición de la nueva Directiva 2019, pendiente por el momento y se consigue superar esa configuración de derecho inacabado que tan nefastas consecuencias está teniendo en la superación definitiva de la brecha laboral de género.

Solo un breve apunte final a una noticia de actualidad y que hace referencia al Plan MECUIDA⁷⁰ implementado como consecuencia de la crisis sanitaria actual y que persevera en lo ya dicho. Se trata de medidas coyunturales establecidas para ayudar a quienes tienen personas dependientes⁷¹ a su cargo brindándoles la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo de forma flexible y de la manera más satisfactoria para poder atender tales cuidados y conciliar ambas responsabilidades. Esta medida ha adoptado la forma de permiso de ausencia especial, un permiso no remunerado pero que protege frente al despido o la sanción del empresario por no asistir al trabajo. En estos casos, las personas trabajadoras acogidas al mismo podrán reducir hasta el 100% de su jornada laboral o reorganizarla para poder afrontar el cierre de colegios y centros asistenciales. Esta modificación de jornada – que puede adoptar la forma de cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada o cambio en la forma de prestación del servicio, por ejemplo, pasando del trabajo presencial al teletrabajo– se limitará al periodo excepcional considerado y que si bien estaba inicialmente previsto concluyera el 22 de septiembre, acaba de ser ampliado hasta el 31 de enero de 2021⁷².

5.2. EL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El teletrabajo también puede ayudar a una mejor conciliación de la vida laboral y la vida familiar dado que, una de sus mayores virtudes, es su capacidad para facilitarla al flexibilizar el aspecto locativo de la prestación de servicios. Por ello, se debe siempre regular bajo esta perspectiva,

liares fue utilizada en un 96,04 % por mujeres; en 2017, este porcentaje fue del 95,21 % y, en 2018, del 95,22 %. Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es>).

⁷⁰ Aprobado por obra del Real Decreto-ley 8/2020 (artículo 6). Más detalles en <https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/mlaborales/>

⁷¹ La persona trabajadora solicitante del mismo debe acreditar “deberes de cuidado” respecto al “cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad de la persona que lo requiere”, es decir, hermanos, abuelos y nietos.

⁷² La Disposición adicional tercera del *Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo* ha prorrogado el Plan MECUIDA hasta el 31 de mayo de 2021.

con visión de género y atendiendo a lo dispuesto en la ley en cuanto a adaptación de jornada. En este sentido, se deberá tener en cuenta que el RD-L 6/2019⁷³ también vino a otorgar el derecho a cada trabajador a solicitar a la empresa el poder desarrollar su actividad laboral por medio del teletrabajo al objeto de conciliar su vida profesional y personal.

No cabe la menor duda de que como forma de organización de la actividad laboral posee ventajas tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y puede contribuir a facilitar de forma sustancial la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral. Y es que la incorporación de la tecnología que facilita el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y, por tanto, la posibilidad de realizar el trabajo a distancia en las mismas condiciones que el resto de la plantilla que permanece físicamente en el centro de trabajo puede ser una alternativa viable que permita la permanencia de la persona trabajadora en la empresa cuando por circunstancias personales o familiares resulte incompatible con la prestación del trabajo en el lugar físico inicialmente fijado. En este sentido, se apunta como positivo el hecho de que el teletrabajo permita a las empresas, por ejemplo, retener a las personas trabajadoras que se ven obligadas a dejar de trabajar, en especial las mujeres, que después de la suspensión por maternidad no pueden compatibilizar las tareas familiares y profesionales (Romero Burillo, 2019: 224).

⁷³ A nivel internacional, es posible encontrar ejemplos de la regulación de teletrabajo y que están en la base de la regulación española. Y son tanto en el Convenio n° 177 OIT sobre el trabajo a Domicilio de 1996 (no ratificado por España) como en el Acuerdo Marco Europeo (AMET, 16 de julio de 2002) sobre teletrabajo que la define como “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales” (*ex art. 2*). Dentro de los pilares en los que se fundamenta el acuerdo, se encuentran las condiciones de empleo; por la que se garantizan los mismo derechos laborales frente al resto de trabajadores; la protección de datos, importante punto al determinar que será el empresario quien fije los criterios de utilización de equipos para fines profesionales y las posibles sanciones; el ámbito de la vida privada, en cuanto a medidas de control por parte del empresario que deberán ajustarse al respeto de la intimidad del trabajador y la organización del trabajo, atribuyendo al trabajador la organización de la carga de trabajo, entre otros. Con todo, se trata de una norma de *soft law* que no obliga a los Estados miembros, sino que sólo es de obligado cumplimiento para los agentes sociales de los diferentes Estados de la Unión Europea en el momento en que se decida introducir por vía de la negociación colectiva la utilización del teletrabajo. Además, la necesidad de hacer viable una regulación a nivel europeo ha hecho necesario que el AMET adopte compromisos excesivamente genéricos, de manera que los derechos y obligaciones de las partes contratantes resultan muy poco precisos, quedando en manos del acuerdo concreto, pudiendo ser de esta forma la regulación muy diversa, tanto respecto al Estado donde se implante, como a la empresa de la que se trate, sin que existan unos mínimos generales garantizados.

Pese a las ventajas que se predicaban del teletrabajo a efectos de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, los niveles de éste permanecían bajos en la España pre-COVID en relación con la Unión Europea y ello teniendo en cuenta que en los últimos años la generalización del uso de las TICs por la población había llevado mejorar su posición (España seguía estando por debajo de la media europea). Los motivos que podían justificar la escasa utilización por parte de las empresas y las Administraciones Públicas del teletrabajo eran diversos, pero sin duda entre ellos cabía destacar las dudas que manifestaban tanto las organizaciones empresariales como los sindicatos respecto de que la disposición de suficientes recursos estructurales para dotar de las infraestructuras adecuadas a fin de implantarlo o de las medidas suficientes para garantizar la adecuada prevención de riesgos laborales.

Tales reticencias se aferraban, además, a la falta de una regulación concreta sobre teletrabajo, lo cual producía inseguridad jurídica y desprotección por mucha flexibilidad que se aportase a la organización del trabajo mediante este modo de trabajar (Quintanilla Navarro, 2017: 362). En este sentido cabe recordar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, hasta hace escasos días sólo contábamos con el art. 13 ET que regulaba de forma escueta el trabajo a distancia y, aunque dicha regulación fue actualizada y ampliada con motivo de la aprobación de la Ley 3/2012, era indiscutiblemente parca y generalista abarcando cualquier tipo de trabajo a distancia, no sólo el teletrabajo, sin que fuera posible en muchos casos poder acudir como alternativa a la regulación contenida en el ET. Cierto es también que los ámbitos laborales en los que esta fórmula era aplicable eran absolutamente residuales, marginales, hasta que con la disrupción tecnológica –IV Revolución tecnológica– se comenzaron a explorar nuevos ámbitos en los que dicha fórmula organizativa se presentaba como atractiva. Precisamente por ello se hacía necesaria una concreta regulación, entre otros aspectos, sobre ordenación del tiempo de trabajo, los descansos, la limitación de las jornadas de trabajo y su carácter voluntario, la adecuación y medidas específicas en materia de salud laboral o sobre los sistemas de vigilancia y control.

A partir de la existencia de una adecuada regulación del teletrabajo, se consideraba segura una mejora cuantitativa de la implantación de este tipo de trabajo por parte de las empresas. Y ello porque era unánime considerar que, para las empresas el teletrabajo, normalmente, supone una mayor productividad, al eliminar tanto los tiempos no productivos

como los desplazamientos al lugar de trabajo, a la par que aumenta el rendimiento de las personas y reduce el absentismo laboral debido a enfermedades leves, tanto propias como de personas a cargo y supone menores costes para la empresa, con el ahorro de espacio, equipamiento, energía, etc. Para las personas trabajadoras pueden darse, en general, mejores condiciones para la concentración, ya que permite establecer un ambiente de trabajo sin interrupciones y, con ello, una mayor rentabilidad y optimización del uso del tiempo, al eliminar tiempos improductivos (desplazamientos). Pero, también, un mayor control del entorno de trabajo y una mayor calidad de vida en lo que se refiere a la flexibilidad horaria y a la planificación individualizada y adaptada a las necesidades de cada persona.

No obstante todas las valoraciones más o menos positivas al respecto adelantadas, no todo son luces. También hay sombras al respecto puestas de manifiesto por las empresas respecto de la falta de control de las personas teletrabajadoras al dificultarse la supervisión directa del desarrollo del trabajo y que tanto tienen que ver con esa cultura del presentismo a la que se hizo referencia en un momento anterior. También la deslocalización de las personas que integran el equipo de trabajo puede dar lugar a cierta falta de identificación con la visión y misión de la empresa y a la pérdida de imagen corporativa, e incluso se puede resentir o diluir la fidelidad de las personas teletrabajadoras. Y, por supuesto, una mayor dificultad para resguardar la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa, así como un cierto déficit de adaptación a la nueva forma de organización del trabajo por posibles carencias en el intercambio de información o dilatación en los procesos de toma de decisión. Por parte de las personas trabajadoras, las objeciones se presentaban por el lado de su escasa regulación legal y el temor a que se implementase de manera informal sin prever los posibles riesgos y sin garantizar las condiciones básicas.

Sea como fuere, no cabe ya la menor duda de que la pandemia originada por la COVID-19 ha significado un gran reto para la economía de todos los países del mundo y ha alterado las formas de trabajo y las rutinas de una gran parte de la población, la cual ha debido trasladar su oficina al hogar familiar en un intento por no frenar la economía de forma radical. Es éste, y no otro, el caldo de cultivo ideal que ha encontrado al trabajo a distancia para expansionarse como nunca antes lo había hecho, el hecho diferencial en el que situar el crecimiento exponencial del mismo. Y, en definitiva, el verdadero desafío no es otro que adaptarse a esta nueva posibilidad organizativa del trabajo y apro-

vecharlo como palanca de cambio organizativo y de nuevos modelos de liderazgo. Y, en este sentido, la fortuna ha querido que antes de cerrar esta monografía se aprobara el RD-L 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁷⁴, norma que pone de manifiesto cómo una vez superada la crisis de la COVID-19, esto es, en la era post-COVID, esta forma organizativa empresarial va a poder permanecer de forma mucho más generalizada en nuestro país, motivo por el cual se está abordando una regulación adecuada que permita un teletrabajo con garantías, que no reduzca derechos laborales ni implique retrocesos en la igualdad alcanzada entre mujeres y hombres, ni suponga un incremento de riesgos en salud laboral. En definitiva, que intente minimizar algunos de los aspectos negativos antedichos y contribuya a asentar los positivos. Y, en este sentido, el RD-L 28/2020 –cuya entrada en vigor se produjo el 13 de octubre–, ha sido aprobada, no sin cierta precipitación, con la intención de mejorar la regulación de una de las formas de organización del trabajo que aportan mayor flexibilidad. Se está en presencia de una norma ambiciosa, que ha generado grandes expectativas pero que no estamos muy seguras pueda cumplirlas por las consideraciones que siguen.

Con su aprobación se culmina un intenso debate sobre la regulación de esta actividad, tras su generalización en España por el confinamiento. La forma en que se ha venido desarrollando ha puesto de manifiesto una serie de problemas que no podían ser ignorados y la nueva norma debe entenderse como una reacción frente a éstos. La duda que le queda a uno es si esta norma va a fomentar o a frenar esta forma de organización del trabajo. Y ello porque, de un lado, la delimitación de su ámbito de actuación parte de la premisa básica de que la norma se aplica al trabajo desarrollado a distancia de manera regular, definiendo esta regularidad en un porcentaje de la jornada contratada (30%, en general) en un período de tiempo concreto (tres meses, en general) y no al trabajo a distancia prestado por debajo de este umbral; de otro, se cataloga como trabajo a distancia tanto una forma de organización del trabajo en la empresa como una realización de la actividad en concreto, diferencia en modo alguno baladí. Y ello porque esta diferencia tan sutil es, sin embargo, importante sobre todo por las tensiones que comporta respecto de los principios vertebradores de la regulación,

⁷⁴ Téngase en cuenta que pese a ser conocida como la Ley del Teletrabajo, en su rúbrica se habla de trabajo a distancia. y es que conviene incorporar el siguiente matiz: la norma prevé que el trabajo a distancia sea el género y el teletrabajo una especie incluida en el mismo, lo que quiere significar que ni todo el trabajo a distancia es teletrabajo, ni todo el trabajo con dispositivos electrónicos es trabajo a distancia.

como es el caso de la voluntariedad y la reversibilidad⁷⁵. Téngase en cuenta que en el teletrabajo derivado del ejercicio de derechos de conciliación no hay voluntariedad empresarial ni reversibilidad pactada porque rigen otros intereses dignos de protección.

En suma, esta norma, tan demandada pero que solo ahora y gracias al impulso del COVID-19 ve la luz de una forma un tanto apresurada, es una norma de futuro por lo que exige no solo del desarrollo convencional en muchos de sus contenidos sino de la suscripción de un acuerdo regulador interpartes⁷⁶; pero, además, es una norma que nace con vocación de servir en el presente inmediato que requiere el COVID-19. Repárese en que, según la Encuesta de Población Activa (2º trimestre

⁷⁵ El trabajo a distancia tendrá en todo caso carácter voluntario, no podrá ser implantado por vía del artículo 41 ET mediante modificación sustancial de condiciones de trabajo. La negativa del trabajador a aceptar el trabajo a distancia o su falta de adaptación al mismo, en ningún caso podrán ser consideradas como causas justificativas de la extinción del contrato de trabajo. La realización del trabajo a distancia desde una modalidad presencial será reversible tanto para la empresa o para el trabajador, en los términos que se fijen, bien en el acuerdo o mediante la negociación colectiva. Esta reversibilidad no se da en aquellos supuestos en los que el trabajador haya sido contratado inicialmente en la modalidad de trabajo a distancia. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho preferente a ocupar vacantes que se produzcan en puesto de trabajo presenciales y viceversa, estableciéndose en el convenio colectivo los mecanismos para ello.

⁷⁶ El acuerdo debe realizarse por escrito, siendo preciso trasladar copia a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) así como a la oficina de empleo. El acuerdo de trabajo a distancia debe tener un contenido mínimo obligatorio que debe cubrir los siguientes aspectos: a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos; b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y el momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación; c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y, dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial; f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia; g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso; h) Medios de control empresarial de la actividad; i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

2020), el porcentaje de ocupados que han teletrabajado más de la mitad de los días de confinamiento es del 16.2%, frente al 4.8% en 2019. Cifras que demuestran cómo se ha disparado el recurso al teletrabajo como paliativo frente al freno económico que ha supuesto el confinamiento exigido por las autoridades frente al COVID-19. Pero es que, según los mismos datos, ya se apreciaba una tendencia al alza antes del COVID-19 respecto de los que, al menos ocasionalmente, teletrabajan desde su residencia y que suponían el 8,3 % en 2019, lo que representa un crecimiento de 2,4 puntos porcentuales desde 2009.

Mirando el teletrabajo en clave de género, y no de COVID-19, resulta que los efectos del teletrabajo realizado por las personas durante el periodo de confinamiento ha afectado de forma diferente a las mujeres y a los hombres. Según el estudio “Mujer y trabajo en remoto durante la COVID-19” (Las Heras, 2020), las mujeres han tenido un 20% más de fatiga mental que los hombres y un 16% más de estrés, causado por la sobrecarga de trabajo de cuidados de menores o dependientes. En el caso de las madres solteras, estos porcentajes llegan a incrementar hasta el 33% y 18%; sino que, además, han dedicado un 15% más de tiempo a labores de cuidados que los hombres y han expresado que tener menores en casa les ha dificultado la realización de su trabajo. Y es que la aplicación de urgencia del teletrabajo de forma generalizada, con motivo de la COVID-19, ha evidenciado, visibilizado y agravado algunos efectos negativos de esta modalidad de trabajo que ya se venían detectando al producirse en un entorno donde los estereotipos y las relaciones patriarcales siguen estando muy presentes. En particular, el aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados a cargo de las mujeres; la desregulación horaria, jornadas prolongadas, falta de descanso o desconexión; el empeoramiento de la salud laboral de las mujeres; la falta de avance en medidas objetivas de conciliación y reforzamiento de la feminización de los cuidados; el teletrabajo como herramienta indirecta de discriminación; la insuficiencia de servicios e infraestructuras adecuadas y accesibles de atención y cuidado; el alejamiento de las mujeres teletrabajadoras de la formación y promoción profesional; la desvalorización salarial directa (se ahorran costes las personas trabajadoras) o indirecta (se ahorran costes laborales a las empresas).

Como acertadamente se había señalado con anterioridad a la nueva norma, “el recurso al teletrabajo es un instrumento que cuenta con muchas potencialidades si se es capaz de dotarlo de una adecuada regulación, no solo para la persona trabajadora, sino también para las organizaciones empresariales si quieren conseguir el objetivo de ser

consideradas socialmente responsables, en tanto que la empresa que ambicione alcanzar esta finalidad social con su actividad económica debe avanzar hacia un ideal de autorrealización personal de las personas trabajadoras que prestan los servicios para ella, combinando la eficiencia en el trabajo, la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad familiar” (Romero Burillo, 2019: 226). Pero, además, es preciso tener muy presente que, y siempre desde la perspectiva de género, es conveniente y oportuno no perder de vista que esta forma de organización del trabajo puede ser un “arma de doble filo” para aquellas mujeres con cargas familiares y en ámbitos domésticos en el que la corresponsabilidad está ausente del mismo. El teletrabajo sin perspectiva de género no contribuirá a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, sino todo lo contrario, esto es, a aumentar su rol doméstico en el hogar, a incrementar su jornada de trabajo y las situaciones de estrés y a su invisibilidad dentro de la organización empresarial. Como acertadamente se ha señalado al respecto, “dependiendo de qué derechos, obligaciones y garantías se regulen, el teletrabajo puede acabar extremadamente feminizado, e incluso contribuir a perpetuar la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas familiares, de cuidado y del hogar” (Cremades, 2020).

En definitiva, grandes retos para una norma con un objetivo mucho más modesto y que deberán esperar, a buen seguro, la atención que los convenios colectivos están llamados a dar a estos y otros aspectos cruciales para conseguir unos objetivos mucho más ambiciosos que los previstos expresamente en la norma.

6. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y SU IMPACTO EN LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: LA IMPORTANCIA DE LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE LA NORMA

La promoción de la fórmula del trabajo a tiempo parcial concebida para, a la par que se proporciona al empresario flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, permitir conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras para atender adecuadamente las responsabilidades y obligaciones derivadas de la vida familiar ha resultado a todas luces fallida. Pero no solo por la falta de uso sino, especialmente, por el uso pervertido o distorsionado que se le ha dado respecto de su objetivo declarado.

De esta modalidad contractual se ha dicho que se ha utilizado tanto como una forma de permiso parental (Ramos y Blázquez, 2007: 143)

o como nuevo contrato social entre sexos (Rubery, O'Reilly & Fagan, 2000: 379-398) por tratarse de una opción casi exclusivamente femenina y que tiene como inevitable consecuencia una evidente segregación por razón de género del mercado de trabajo a la par que una precariedad innegable que se evidencia no solo en sus condiciones laborales (en sentido amplio) sino en las de protección social. Y ello porque, conviene recordarlo, en nuestro sistema de Seguridad Social impera el principio de contributividad lo que tiene por consecuencia práctica que, en el caso de trabajo a tiempo parcial, se soslaye el derecho fundamental a la igualdad de trato y la interdicción de discriminación.

Y es que “el binomio conformado por el trabajo a tiempo parcial y su regulación en materia de Seguridad Social ha presentado tradicionalmente una marcada complejidad. Así es, desde su primera regulación, han sido varios los intentos fracasados por configurar su ordenación en orden a los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad, básicos y característicos del sistema español de Seguridad Social” (Sánchez-Urán y Moreno, 2020: 21).

En España, el trabajo a tiempo parcial no cuenta con una amplia implantación, según datos del INE (2017-2019) solo en torno el 10% en el caso de las mujeres respecto del empleo total (por debajo del 4% en el caso de los hombres) y esta menor utilización del contrato a tiempo parcial en nuestro país se ha imputado su menor atractivo tanto para las personas trabajadoras como para las empresas dada la legislación existente y la falta de apoyo de las fuerzas sociales. Concretamente, se han identificado como causas “(...) desde el punto de vista de los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial ha significado históricamente una menor protección social, pues el menor tiempo de trabajo se ha traducido en carreras de cotización que no permitían a menudo el acceso a prestaciones y pensiones de Seguridad Social. Desde la perspectiva empresarial, el régimen laboral del contrato a tiempo parcial no ha incorporado los suficientes elementos de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. Desde la perspectiva empresarial, el régimen laboral del contrato a tiempo parcial no ha incorporado los suficientes elementos de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. Además, desde el punto de vista de la cotización empresarial, el trabajo a tiempo parcial ha estado en cierta medida penalizado (...)”⁷⁷. Ahondando más en la cuestión, resulta que la segregación por sexo en el trabajo a tiempo parcial pone de manifiesto que mientras que casi el 75% de las

⁷⁷ En Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad (I).

personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres (datos 2018 del IMIO) y que, entre los motivos declarados frente a la pregunta de por qué esta elección, entre las mujeres predomina el no haber podido encontrar trabajo a jornada completa seguido el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (lo que representa el 65% del total).

La línea seguida por el Gobierno español en las reformas llevadas a cabo a principios de la década pasada ha sido, precisamente, la de fomentar el trabajo a tiempo parcial “(...) como fórmula de creación y redistribución de empleo ya que, pese a haberse incrementado su uso en los últimos años, todavía es una figura infrautilizada en comparación con otros países de nuestro entorno, pese a las importantes ventajas que aporta a empresas y trabajadores a la hora de organizar el tiempo de trabajo de un modo más flexible (...)”⁷⁸. Pero, también, de flexibilidad interna de las jornadas laborales de las empresas en equilibrio con la protección social, en un marco orientado hacia la tendencia a la equiparación con las condiciones del trabajo a tiempo completo. De forma expresa, el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, en su Exposición de Motivos potencia el valor del trabajo a tiempo parcial como mecanismo para equilibrar dos necesidades: la empresarial de dotar de flexibilidad a sus requerimientos de mano de obra y la del trabajador de conciliar su vida laboral y profesional. Pero, también el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social se han ocupado de modificar la LGSS –en consonancia con el criterio apuntado en la STJUE, de 22 de noviembre de 2012⁷⁹, *Elbal Moreno* y la STC 61/2013, de 14 de marzo⁸⁰– con el fin de corregir la situación de desventaja que para las personas trabajadoras a tiempo parcial implicaba el criterio fijado por la regla segunda del apartado 1 de la D.A. 7a LGSS-94 (Rodríguez González, 2017: 108).

⁷⁸ En Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (II).

⁷⁹ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=130243&doclang=ES>

⁸⁰ Que declara inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1º de la Disposición adicional 7ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, por entender que vulnera el artículo 14 de la Constitución Española desde una doble vertiente: de un lado, por lesionar el derecho a la igualdad y, de otro, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo en base a la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial en la población femenina.

Conforme a la actual regulación (arts. 245-248 LGSS), para acreditar los periodos de cotización necesarios, se tienen en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador ha permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. De este modo, una vez acreditados quince años de alta en el sistema, se aplica el denominado “coeficiente de parcialidad”, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable. De esta forma, el periodo mínimo de cotización exigido a las personas trabajadoras a tiempo parcial será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general el citado coeficiente. Y ello teniendo en cuenta, además, que a efectos de la determinación de la cuantía de las pensión de jubilación, el número de días cotizados que resulten de lo establecido conforme al citado coeficiente de parcialidad “se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial” (*ex art.* 248.3 LGSS). Asimismo, se prevé la integración de las posibles lagunas de cotización existentes en las mensualidades que formen parte del periodo para tener en cuenta en la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación para éstos (art. 248.2 LGSS). Con esta medida se intenta beneficiar a aquellos que, durante un periodo de tiempo, computable a efectos del cálculo de prestaciones, no han contribuido al sistema y se encuentran en una situación de cotización cero que mermaría de forma considerable sus prestaciones (Grau y Rodríguez, 2015: 78).

Todo ello no pasado inadvertido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) para quien, tomando en consideración que el contrato a tiempo parcial está predominantemente suscrito por mujeres en nuestro país, ha venido concluyendo en diversas ocasiones que la LGSS no puede ser interpretada conforme a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. El legislador español no ha sido capaz de adoptar las medidas apropiadas para secundar válidamente el criterio del TJUE y ello viene avalado, además, por el Tribunal Constitucional (TC) que ha tenido una oportunidad reciente para considerar que, la minoración en la base reguladora cumple ya el objetivo de contributividad, no quedando justificado un detrimento adicional en las prestaciones de este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Repárese en el hecho de que para el legislador español siempre ha habido una relación asimétrica entre tiempo completo y tiempo parcial en

orden a la vida laboral cotizada, pero no solo para la cuantía (cuestión razonable), sino para medir el tiempo asegurado (cuestión discutible, porque el tiempo asegurado es el mismo, con independencia de que se cotice por 1 u 8 horas un día). Y, precisamente por ello, la normativa española, desde siempre, ha fijado complejas reglas, llenas de excepciones y matices, que han buscado que el cotizar de forma parcial no sea igual que hacerlo de manera completa en orden a medir el tiempo (Maldonado Molina, 2019: 181). Las reglas jurídicas preexistentes se reformaron en varias ocasiones: primero a finales de los años noventa del Siglo pasado (obligados a trasponer la normativa comunitaria al respecto) y, más tarde, en 2013-2014 (obligados por pronunciamientos tanto del TJUE⁸¹ como del TC⁸²), pero siempre obviando el tiempo que de forma natural se ha estado asegurado y haciendo un ajuste de dicho tiempo en función de la jornada reducida.

Siempre que, en esta materia, tanto el TJUE como el TC, ambos en comandita, han formulado sendos reproches al legislador, la solución adoptada ha pasado por fijar un régimen jurídico complejo y complicado que, pese a mejorar levemente la situación normativa previa, ha mantenido un tratamiento diferencial que en algunos casos seguía siendo discriminatorio. Ahora, en el último de los capítulos escritos por el momento en este enrevesado guión sobre el trabajo a tiempo parcial que nunca deja de sorprender, primero el TJUE (STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18, *Villar Láziz*) y, después, el TC (Sentencia 91/2019, de 3 de julio) han considerado discriminatorias algunas de las soluciones que se aprobaron en 2013 y que resultaron insuficiente a todas luces en el afán comunitario de que haya un marco igual para el trabajo parcial en el cómputo de la vida laboral, tanto si es en orden a causar una prestación, como para la cuantía si esta depende de la extensión del periodo asegurado.

La STC 91/2019 deja abierta la puerta a que se revise el cómputo de la vida laboral de las personas trabajadoras a tiempo parcial, lo que debe impulsar al legislador a elaborar una norma que genere una verdadera igualdad, más allá de la discriminación indirecta por motivo de sexo y, precisamente por ello, se hace necesaria una reforma que de modo definitivo opte por el cómputo de la vida laboral en función del tiempo asegurado (para lo que sugerimos se tome el modelo aplicable al

⁸¹ SSTJUE de 19 de abril de 2016, C-441/14, *Dansk Industri*; 22 de septiembre de 2016, C110/15, *Microsoft Mobile Sales International Oy* y otros; 13 de diciembre de 2018, C-385/17, *Hein y Holzkamm GmbH & Co.KG*.

⁸² STC 61/2013, de 14 de marzo.

desempleo), consiguiendo que haya una verdadera igualdad entre el trabajo a tiempo parcial y completo, y más allá de la perspectiva de género (Maldonado Molina, 2019: 188). La referida STC ha venido a declarar, por unanimidad además, que es inconstitucional, nulo y discriminatorio para la mujer que exista desigualdad entre las personas trabajadoras a tiempo parcial y las a tiempo completo a la hora de fijar el periodo de cotización para el cálculo de su jubilación. El Tribunal estima la cuestión interna de constitucionalidad porque considera que el precepto legal que determina la cuantía de la pensión de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial es inconstitucional en el sentido en que la diferencia de trato entre personas trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo a la hora de fijar el periodo de cotización para el cálculo de la pensión perjudica mayoritariamente a las mujeres. Y, en consecuencia, señala la necesidad de considerar todo el periodo en alta del trabajador a tiempo parcial a efectos de determinar la cuantía en la pensión de jubilación. Esta trascendental sentencia viene a declarar la nulidad parcial de la letra c) en la regla tercera, apartado 1, de la disposición adicional séptima de la LGSS 1994, en la redacción dada por el art. 5.2 del RD Ley 11/2013⁸³. Concretamente del inciso “de jubilación”, por ser contrario al art. 14 CE tanto por vulneración del derecho de igualdad entre personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial, así como por obedecer a discriminación indirecta por razón de sexo.

Se refiere concretamente al método para el cálculo de la cuantía de la pensión de que deja de estar vigente para la determinación de la cuantía en la prestación de jubilación porque “en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación no se aplique el coeficiente de parcialidad [...] y que, en consecuencia, una vez acreditado el periodo de cotización mínimo previsto en la mencionada regla segunda, se aplique la correspondiente base reguladora con su correspondiente escala general, sin reducir el periodo de alta con contrato a tiempo parcial mediante el coeficiente de parcialidad” (F.J. 11º de la STC 91/2019).

Se concluye que, sólo en lo referente al método de cálculo para la pensión de jubilación⁸⁴ de las personas trabajadoras a tiempo parcial se

⁸³ Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social en BOE nº 185, de 3 de agosto de 2013.

⁸⁴ Declara, por tanto, el TC sólo la nulidad respecto de la pensión de jubilación por lo que, se mantiene para la determinación de la cuantía en la pensión de incapacidad permanente. Y, por otro lado, sentencia que no será aplicable lo regulado en esta sen-

declara nulo, no ocurriendo así con el sistema particular establecido para acreditar los periodos computables para el acceso a las prestaciones o el método seguido para la determinación de los periodos mínimos de cotización o el aplicable para la integración de lagunas. Por tanto, la especial incidencia en lo referente al periodo de cotización reside en que al no aplicarse el coeficiente de parcialidad se tomará como periodo de cotización a efectos de determinar la cuantía el periodo en alta.

En definitiva, un esperado pronunciamiento jurisprudencial en la materia pero que, aún con ello, no consigue disipar todas las vacilaciones existentes sobre la efectiva igualdad de trato entre personas trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo. De ahí que, como acertadamente se señala, “los legisladores laborales y de seguridad social deben luchar contra el posible fraude en el trabajo a tiempo parcial desde una órbita conjunta. Esta dimensión hay que tenerla muy en cuenta para no abundar en el “olvido” de la norma laboral por parte del legislador de seguridad social y viceversa. Se debe aunar, al fin y al cabo, la protección social del trabajador en consonancia con la realidad socio-económica y de mercado de trabajo reinante en la actualidad, con observancia de la norma laboral, que mejore los resultados en ambas dimensiones. Para ello, no deben llevarse a cabo medidas desincentivadoras del trabajo a tiempo completo, ni tampoco que aquéllas puedan dar lugar a allanar el camino para que el trabajo a tiempo parcial quede bajo la sombra permanente del fraude” (Sánchez-Urán y Moreno, 2020: 51).

Solo para concluir, interesa insistir en el hecho de que “llevamos ya varias sentencias que nos advierten que tenemos un problema serio con la protección social del trabajo a tiempo parcial” (Pérez del Prado, 2019). Problema que requiere de una solución definitiva que no propicie nuevos pronunciamientos judiciales por resultar discriminatorio y que, por tanto, atienda a los reproches formulados tanto en sede comunitaria como nacional constitucional. En suma, que persiga la materialización del principio de proporcionalidad en todos los elementos integrantes de la acción protectora y no solo en alguno de ello y, más en particular, tanto en la duración como en la cuantía de la prestación. Y ello porque, como se nos ha dicho por activa y por pasiva, no cabe la doble penalización o aplicación de la proporcionalidad.

tencia para las situaciones administrativas firmes o que alcancen la estimación de cosa juzgada por respeto al principio de seguridad jurídica.

7. EL IMPACTO EN LAS PENSIONES DE LAS MUJERES DE LA DEDICACIÓN A LAS TAREAS Y LOS CUIDADOS INTRAFAMILIARES

Las dificultades que la corresponsabilidad pone de manifiesto en la práctica, como se ha tenido ocasión de analizar en las páginas precedentes, tienen un impacto negativo directo en las pensiones de las mujeres en la medida en que las responsabilidades familiares son asumidas fundamentalmente por ellas. En este sentido, la legislación social española, a pesar de ciertos avances innegables especialmente en las dos últimas décadas no ha conseguido dar una respuesta satisfactoria suficiente para reducir los costes y desventajas que la falta conciliación entre actividad laboral y vida familiar ha tenido respecto de las pensiones de las mujeres.

Incluso el Banco de España ha venido, recientemente, a alertar sobre la preocupación derivada de las cifras que ponen de manifiesto lo que se penaliza a las mujeres trabajadoras por tener hijos en nuestro país (Banco de España, 2020)⁸⁵. Resulta, por tanto, fundamental no sólo hacer compatible las tareas y cuidados intrafamiliares con la actividad laboral de mujeres y hombres sino, dando un paso más allá, conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y, en definitiva, de los cuidados intrafamiliares que tenga una repercusión positiva que minore brechas de género como la laboral, la salarial o la pensional. Es lo que se conoce como corresponsabilidad. Y cabe aquí hacer una apreciación importante: España ha optado por separar tareas domésticas (servicio doméstico) y cuidados a los dependientes (cuidadores formales/informales), de tal suerte que si bien los cuidados a miembros de la unidad familiar no dependientes bien pueden quedar incluidos en las primeras, no ocurre lo mismo con los dependientes –en términos administrativos, esto es, en aplicación de la Ley 39/2006– cuyos cuidados se canalizan vía cuidadores no profesionales/profesionales, según cada caso (Grau Pineda, 2020: 103-122)⁸⁶.

⁸⁵ Según este reciente informe, los ingresos laborales de las mujeres caen un 11% en el primer año tras el nacimiento, mientras que los de los hombres apenas sufre variaciones. Pero es que este impacto diferencial es una mayor 10 años después del nacimiento, del tal modo que se estima una penalización por hijo, en el largo plazo, del 28%.

⁸⁶ Y es que aunque en la práctica se confunden, cuidador no profesional (o asistente personal) y empleado de hogar no solo se diferencian sino que se les aplica una normativa diferente. Y es que, básicamente, la diferencia entre el cuidador no profesional y el empleado de hogar, al igual que con respecto al asistente personal, es que el cuidador no profesional queda al margen del Derecho del Trabajo, mientras que el empleo al servicio del hogar familiar es una relación laboral de carácter especial (art. 2.1.b ET). De hecho, el art. 2.1.d RD 1620/2011 excluye del ámbito de esta relación de carácter especial a los cuidadores no profesionales. Pero es que, además, también se excluye del campo de aplicación de dicho sistema especial de empleados de hogar tanto a los cui-

Llegados a este punto, la pregunta a responder no puede ser otra más que cómo hacer compatible la vida laboral y familiar de tal modo y manera que se pueda desarrollar en equilibrio todo el potencial individual en cada una de estas facetas sin que sean siempre las mujeres las principales damnificadas por las consecuencias derivadas de su dedicación en exclusiva a lo doméstico y los cuidados. Y por contundente que parezca, no puede sino concluirse que sigue siendo una asignatura pendiente en un país como el nuestro que adora el presentismo y en el que las políticas públicas ideadas en pro de su facilitación no han cejado en la línea de regular las ausencias (suspensiones, reducciones, excedencias...) en las que el porcentaje de los solicitantes es aplastantemente femenino, se mire la estadística que se mire y tal y como se ha tenido ocasión de adelantar en el capítulo anterior. Y es que, se trata de medidas que pese a “formularse con un carácter neutro, la mujer es la que con mayor frecuencia ejerce el papel de cuidadora” (Guerrero Vizúete, 2018: 294-295). Ahora y con ocasión de la crisis sanitaria del COVID-19 se ha evidenciado no solo esto –con regulaciones como la del Plan MECUIDA que confirma el recurso a reducciones y adaptaciones de jornada mayoritariamente utilizadas por las trabajadoras– sino, además, cómo la regulación de otras posibilidades como la del teletrabajo se ha planteado en términos de “emergencia” cual tabla de salvación frente a la emergencia sanitaria (Cruz Villalón, 2020) antes de plantearse de forma más permanente como ha acabado sucediendo, tal y como se tuvo ocasión de analizar en el epígrafe 5. *supra*.

Sea como fuere, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ha puesto de manifiesto la necesidad de redistribuir las tareas y cuidados intrafamiliares entre los miembros de cada unidad familiar (corresponsabilidad) o “externalizarlos” y acudir a la prestación de servicios por personas ajenas a la misma, según los casos. Dicho de otro modo, mientras unas mujeres se incorporan al mercado de trabajo, otras realizan el trabajo doméstico que aquellas no pueden afrontar en su integridad, de forma remunerada pero no siempre desde la economía productiva formal. No es de extrañar, por tanto, que solo gracias a la existencia de las trabajadoras domésticas es que muchas madres trabajadoras han podido incorporarse y/o progresar en la economía productiva formal; sin embargo, las primeras no siempre disfrutaban de la protección necesaria para trabajar en condiciones laborales decentes como si lo hacen las segundas. En otras palabras, y como gráficamente

dadores no profesionales contratados mediante la prestación económica regulada en los arts. 14.3 y 17 La Ley 39/2006, de Promoción de la autonomía personal y familiar de las personas dependientes, como a los trabajadores dedicados a la asistencia personal conforme al art. 19 de la misma.

se ha señalado por el profesor Baylos, “hablar del trabajo de las mujeres supone considerar dos grandes áreas, la del trabajo retribuido o remunerado, fundamentalmente por cuenta ajena, y la del trabajo *donado* o no retribuido, que sin embargo es fundamental para los cuidados que sostienen la vida misma, lo que se han denominado los “cuidados inmolados” que carecen de politicidad directa y son invisibles para la representación dominante de los procesos sociales” (Baylos Grau: 2019).

El déficit de políticas sociales destinadas a la familia ha llevado a que la solución de la organización de la vida cotidiana se mantenga, fundamentalmente, dentro de los límites privados de las familias. O lo que es lo mismo, “son los individuos, y las familias, quienes deben encontrar los recursos para solventar sus necesidades vitales y compaginar sus distintas obligaciones laborales, familiares y personales [y] el principal recurso desarrollado en las últimas décadas para hacer frente a esta realidad, en consecuencia, se encuentra relacionado con la contratación de empleo del hogar [y] la mercantilización de las tareas de mantenimiento del hogar” (Díaz Gorfinkiel, 2019: 199). En suma, mercantilización del trabajo doméstico y de cuidados como opción frente a otras posibles, privatización frente a la inacción de los poderes públicos y la no opción por la profesionalización han terminado por institucionalizar la precariedad, la infravaloración y la feminización del sector doméstico.

Como es sabido por todos, todo ello se debe, básicamente, a que “el trabajo remunerado en los hogares ocupa un bajo lugar en la escala ocupacional, tanto por los salarios reales cuanto por el acceso a prestaciones sociales y prestigio social (...) es la puerta de entrada al mercado de trabajo para las mujeres inmigrantes y para gran parte de las asalariadas españolas de baja cualificación que trabajan a jornada parcial [pero] también es el umbral de salida para quienes, habiendo tenido otras ocupaciones mejores, pierden sus empleos y buscan en esta actividad un último asidero” (Durán Heras, 2012: 386).

Ante las enormes e incontables deficiencias y déficits, por no decir carencias sin paliativos, de las políticas públicas efectivas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras⁸⁷, la consecuencia no podía ser otra que la de contar con uno de los mercados laborales más disfuncionales de Europa, disfuncionalidad que está en la base de las dificultades que afrontan personas

⁸⁷ España ha estado sistemáticamente a la cola de los países de la OCDE en inversión en familia, muy lejos de los que más invierten en este aspecto, como Reino Unido, Dinamarca, Francia o Suecia.

trabajadoras para conciliar su vida personal y laboral (Rodríguez Cope: 2019). Las políticas públicas de protección de la dependencia y conciliación, concebidas teóricamente para mejorar la calidad de vida tanto de quienes necesitan ayuda y/o cuidados como de quienes los prestan y dirigidas a suplir las no coberturas por el Estado de Bienestar en beneficio del conjunto de la ciudadanía, no han terminado de fraguar en un país como el nuestro con un modelo de relaciones laborales en el que el trabajo informal tiene un mayor desarrollo que en otros países y, sobre todo, goza de una aceptación social más amplia (Molero Marañón, 2018). Por tanto, además de promover la corresponsabilidad en el interior de las familias, es necesario que el Estado se haga corresponsable, lo que implica necesariamente articular una red pública de cuidados que sostenga desde lo común una parte importante de esas tareas, con salarios y empleos de calidad, y con todas las garantías para quienes cuidan y son cuidados” (Rodríguez Rodríguez, 2021: 74).

Demostrada la insuficiencia de medidas como las que se han ido analizando en las líneas precedentes, resulta indispensable buscar otras más innovadoras, que junto a las anteriores, comiencen a dar los resultados esperados. Y, en este sentido, la dignificación del trabajo doméstico y su valorización resulta de crucial importancia. En un contexto, además, en el que todo permite concluir que se está en presencia de un sector emergente, un yacimiento de empleo, una actividad cuya demanda seguirá una tendencia creciente y que, por el bien de todos, es preciso replantear de forma inminente en la siguiente línea: dignificarla y profesionalizarla. Cuesta comprender que siendo un lugar común pensar que disponer de competencias acordes con la demanda requerida de los puestos de trabajo continúa siendo la clave de bóveda en el éxito laboral, esto no sea así en el empleo doméstico, máxime la vertiginosa transformación que está teniendo en las últimas décadas como consecuencia de los cambios sociales anticipados (Grau Pineda, 2021: 484).

7.1. ¿POR QUÉ REPERCUTE NEGATIVAMENTE LA ASUNCIÓN DE TAREAS Y CUIDADOS INTRAFAMILIARES EN LAS PENSIONES DE LAS MUJERES?

Gran parte de las explicaciones de por qué las mujeres han venido históricamente asumiendo el trabajo que se desempeña en el ámbito doméstico se atribuye tanto a su función reproductora como a características típicamente femeninas vinculadas con el ‘altruismo’, la ‘voluntad’, la ‘generosidad’. La consecuencia principal derivada de todo ello es obvia: la negativa a considerar tales actividades como trabajo productivo (y retribuido) y una inequitativa distribución social entre géneros.

Como acertadamente ha señalado la socióloga M^a. A. Durán Heras, el trabajo doméstico no remunerado mayoritariamente realizado por mujeres “forma parte de una tradición de división sexual del trabajo que cobra nuevo sentido en las sociedades actuales en las que la autonomía individual se vincula estrechamente a la posibilidad de obtención de rentas laborales. El alargamiento de la esperanza de vida, la disminución del número medio de hijos por mujer y la pérdida de importancia económica de los patrimonios familiares respecto a las rentas, ha dado una nueva dimensión a la división sexual del trabajo, privándola en buena parte de su legitimidad histórica” (Durán Heras, 2012: 41).

Del empleo doméstico y de cuidados se dice que es un trabajo que tiene rostro de mujer y, por tanto, que es una atalaya privilegiada “para analizar la recreación de las desigualdades de género (...), un punto estratégico desde el que cuestionar la perversidad de un sistema económico que niega la responsabilidad social en la sostenibilidad de la vida y cuyo mantenimiento precisa de la exclusión y la invisibilidad –heterogénea y multidimensional– de múltiples colectivos sociales” (Pérez Orozco, 2006: 31). Temática que nos sitúa, de lleno, en esa desigualdad material –en modo alguno formal– que persiste en el mundo del trabajo y a la que antes se hacía mención. El empleo doméstico que es, además, de cuidados porque engloba tanto las tareas del hogar como los cuidados interpersonales, está infravalorado por considerarse improductivo dado que no genera beneficios económicos directos o utilidades para los hogares que los emplean.

Hoy por hoy ya nadie duda que para hacer realidad el trabajo decente de las mujeres es preciso no solo combatir las diversas brechas de género que agravan las desigualdades de género en el mercado de trabajo, sino perseguir el reconocimiento tanto del empleo doméstico como del de cuidados que sigue infravalorándose socialmente y desarrollándose en el marco de la economía informal. Y, precisamente por ello, lograr la igualdad en el ámbito familiar se antoja un presupuesto *sine qua non* para conseguir la igualdad profesional real. Cuestión distinta es que todo ello siga siendo una asignatura pendiente en un país como el nuestro que adora ‘el presentismo’ y en el que las políticas públicas ideadas en pro de su facilitación no cejan en la línea de regular las ausencias en las que el porcentaje de los solicitantes es aplastantemente femenino, se mire la estadística que se mire (Grau Pineda, 2020: 111).

Esto tiene por consecuencia que la dependencia del trabajo doméstico realizado por terceras personas ajenas a los hogares como estrategia privada para contrarrestar las crecientes tensiones entre la vida laboral

y familiar sea ineludible. Así, mientras unas mujeres se incorporan al mercado de trabajo, otras realizan el trabajo doméstico que aquellas no pueden afrontar en su integridad, de forma remunerada pero no siempre desde la economía productiva formal. No es de extrañar, por tanto, que solo gracias a la existencia de las empleadas domésticas es que muchas madres trabajadoras han podido incorporarse y/o progresar en la economía productiva formal; sin embargo, las primeras no siempre disfrutaban de la protección necesaria para trabajar en condiciones laborales decentes como sí lo hacen las segundas (no sin dificultad alguna).

Siendo cierto y verdad que nunca antes la concienciación política y la sensibilidad social hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo habían sido tan fuertes y amplias, sin embargo, los avances en la reducción de las diversas brechas de género están siendo “desesperadamente” lentos. Hoy por hoy ya nadie duda que para hacer realidad el trabajo decente de las mujeres es preciso no solo combatir las diversas brechas de género que agravan las desigualdades en el mercado de trabajo, sino perseguir el reconocimiento tanto del trabajo doméstico como del trabajo de cuidados que siguen desarrollándose en el marco de la economía informal (Grau Pineda, 2020: 106).

Aunque es difícil calcular exactamente la cantidad de trabajadoras domésticas en el mundo, sobre todo porque forman parte de la economía informal, las grandes cifras arrojan como resultado que el mundo hay 67 millones de personas trabajadoras en el sector del empleo doméstico, 21 millones en la UE-27 con un aumento constante en las últimas dos décadas de casi un 25% desde principios de este Siglo (CEDEFOP, 2010). En España este sector casi cuadriplica la media de la UE-28 (Gómez Abelleira, 2020) en donde la mayoría de los países se sitúan en una proporción de empleo doméstico inferior o próxima al 1%, mientras en España –también en Italia y Chipre y seguidos muy de cerca por Portugal– se habla de cifras que oscilan entre 3-4%.

En pleno Siglo XXI, en nuestro país, se sigue considerando que tanto las tareas como los cuidados intrafamiliares son cosa de mujeres y un asunto que debe resolverse dentro de la familia y, con carácter absolutamente preferente, a través de la contratación directa de personal de servicio doméstico. En países como España –junto a Italia, Chipre o Portugal–, en los que la noción de los cuidados está estrechamente unida a la de la familia y el Estado, la prestación de servicios formales o institucionalizados tiene un papel muy reducido en este sentido. Son muchos los países europeos en los que la provisión de estos servicios se canaliza institucionalmente y a través de entidades y empresas, pú-

blicas o privadas, que son las que emplean a las trabajadoras del sector y en los que la contratación directa por empleadores particulares no representa ni un simbólico 1% (Gómez Abelleira, 2020).

Según datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE) para el año 2019, si bien solo poco más del 50% (53.53%) de las mujeres están activas e incorporadas al mercado de trabajo (ocupadas –45.21%– o paradas –15.55%–), cerca de un 70% del total de las mujeres activas se dedican al sector servicios (terciarización del empleo femenino), del que casi un 20% lo hacen en servicios, restauración y comercio, y dentro de este epígrafe, un 10% lo hace, en concreto, como personal de limpieza. Pero es que si miramos los datos de afiliación, resulta que de las quince primeras actividades económicas con mayor número de afiliadas hay casi 400.000 mujeres⁸⁸ que según consta se dedican a las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (89.37% tasa de mujeres)⁸⁹. La tendencia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es ascendente y constante en los últimos años, siendo el empleo doméstico el cuarto con una variación interanual positiva (2.23%) –solo por detrás de teleoperadores (la ocupación que más crece con diferencia), peones en obras públicas y albañiles– y con un fuerte impacto en el colectivo de mujeres.

Las razones son obvias: aumento de las necesidades externas de prestación de servicios (tareas y cuidados intrafamiliares) que, hasta hace poco tiempo, eran prestados de forma altruista e innata por las mujeres que, ahora en una coyuntura social y económica propicia, salen al mercado de trabajo para ser independientes económicamente de sus parejas y realizarse como profesionales (normalmente, tras haber tenido acceso a estudios medios y superiores). Y ese déficit tiende a ser o bien compartido en el seno intrafamiliar o bien “externalizado” y suplido por otras mujeres ajenas al núcleo familiar y que sea por la carencia de estudios, por el origen racial o social, o por las razones que fuere no pueden acceder al tipo de trabajos o empleos al que acceden las primeras. Se polariza el colectivo femenino entre las primeras y las segundas que se ven inmersas en un círculo perverso en el que los varones no participan por mantenerse, en general, ajenos a tales labores. Se polariza pero en ambos polos se perpetúan las dificultades referidas al género porque las que deciden “salir” se enfrentan a todo tipo de

⁸⁸ En concreto, 391.486, con un total de 193.692 contratos celebrados (87.92% tasa mujeres), la gran mayoría con mujeres mayores de 25 años y una tasa de estabilidad de un 45%.

⁸⁹ Las cinco primeras son, por este orden, comercio al por menor, actividades sanitarias, educaciones, servicios de comidas y bebidas y administración pública y defensa.

obstáculos y dificultades que no han de afrontar sus compañeros; y las que “suplen” siguen siendo invisibles como lo fueron las primeras antes de salir y sus madres y sus abuelas...

Los cambios sociales han llevado a una necesidad mucho mayor de servicios de atención, especialmente para los más vulnerables –niños, discapacitados y mayores, y allá donde no llegan los servicios públicos, son las familias (lo privado) las que deben buscar las mejores opciones referidas a la prestación pública y/o privada de estos servicios en el mercado. De ahí que se sostenga estar en presencia de un yacimiento de empleo, de un sector emergente y en clara expansión. Sin embargo, el principal hándicap es que este sector productivo sigue careciendo de personal cualificado por tratarse de servicios casi exclusivamente femeninos y, por tanto, infravalorados. De ahí que se considere fundamental que el sector se oriente más y mejor a la demanda que se le hace y sea más eficaz en esa labor de “casamiento” entre oferta y demanda y, para ello, es fundamental que las personas trabajadoras estén formadas y cualificadas para desempeñar estos servicios, cuenten con competencias genéricas referidas al contenido de los servicios a prestar, más allá de las habilidades específicas o especializadas que puedan demandarse.

Repárese en el hecho de que las distintas opciones posibles responden a los tres modelos imperantes en Europa –el modelo liberal (agencias especializadas), el socialdemócrata (servicios públicos) y el mediterráneo (familias)– (Grau Pineda, 2020: 103-122). Este último modelo, el nuestro, caracterizado por un gasto reducido en servicios de atención a la dependencia, un peso elevadísimo de la familia y un protagonismo innegable del empleo doméstico copado por mujeres inmigrantes en puestos de trabajo no cualificados referidos a los cuidados, a los que se les une la extensión de la economía sumergida y del empleo irregular con la aceptación social de todas las facetas derivadas de estas prácticas (cifrado en España de en torno al 70%) (EFSI, 2018), pone de manifiesto la escasa implicación de las administraciones públicas (frente a las otras dos opciones muchos más institucionalizadas) y la ausencia de una respuesta eficaz por parte del mercado privado, lo que impulsa a las familias a buscar otras alternativas a través de las contrataciones informales de mujeres inmigrantes que, a menor coste y con gran disponibilidad, están dispuestas a realizar trabajos rechazados por las mujeres autóctonas⁹⁰.

⁹⁰ Es importante señalar que este tipo de trabajos no se encuentra en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que es el que contiene aquellas profesiones cuyas ofer-

De todo ello, puede colegirse que ha sido la presencia de mujeres inmigrantes la que ha terminado por consolidar, por tanto, la “feminización” del sector en ambos lados de la relación laboral. Es decir, “aunque parte de las actividades domésticas se han mercantilizado, continúan siendo “cosas de mujeres” tanto por quién las realiza como por quién las contrata y gestiona su trabajo. El trabajo reproductivo sigue atribuyéndose a las mujeres, sin cuestionar las relaciones patriarcales en la sociedad que apenas cambian en el ámbito privado ante la falta de compromiso e implicación de los varones en él. De poco sirve que la ley garantice la igualdad formal si, diseñadas las políticas igualitarias en términos de igualdad, su implementación práctica demuestra, con datos empíricos, que las usuarias/beneficiarias de las mismas siguen siendo las mujeres casi en exclusividad dado que los varones se sienten al margen de todo lo relacionado con los cuidados y el hogar familiar. Este sector es un observatorio privilegiado que evidencia la vigencia de la división sexual del trabajo clásica que descansa sobre la explotación laboral de las sustitutas o servidoras y perpetúa la discriminación en un mercado laboral profundamente segmentado. Y es evidente que, frente a ello, es necesario tanto fomentar de la corresponsabilidad intrafamiliar porque la infravaloración del trabajo femenino conduce a su desprofesionalización como incentivar la formación y cualificación del colectivo y los servicios que presta, fundamentales, ineludibles en el nuevo contexto social que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo dibuja en el presente y, como no, en el futuro inmediato.

Como ya se ha indicado en alguna ocasión anterior, hay quienes encuentran las razones en nuestra historia reciente (Grau Pineda, 2019:

tas de empleo son más difíciles de gestionar a la hora de cubrir puestos vacantes. El catálogo, al que se alude en el artículo 65.1 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar las ofertas de empleo que los empleadores les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes. Se elaborará para cada provincia, islas en el caso de las provincias insulares y para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla; tiene carácter trimestral, extendiéndose su vigencia desde el primer hasta el último día laborable del trimestre natural siguiente al de su publicación; y la presencia de una ocupación en el catálogo de la zona geográfica de que se trate, implica, para el empleador, la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida a un trabajador extranjero. Y esto es importante tenerlo en cuenta porque de no encontrarse referencia alguna al empleo doméstico en dicho catálogo, o podrá solicitarse la autorización para trabajar por no tratarse de ofertas de empleo con dificultades para ser gestionadas. Nada más lejos de la realidad. Más detalles en <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>

72 y ss.). Y es que, para los historiadores del Derecho “a través del análisis histórico-jurídico de la normativa social de los diversos periodos de la Dictadura franquista, observamos como el servicio doméstico es el gran marginado de todas las ampliaciones de derechos sociales que lentamente se practicaron” (Cabañate Pérez, 2014: 61). A mayor abundamiento, “el franquismo negó a la mujer su desarrollo personal y profesional postergándola al hogar (...). De este modo, vemos como la empleada del hogar es una suerte de “miembro putativo” de la familia, una extensión de esta, motivo por el cual el Estado debe ceder ante la potestad del cabeza de familia (...). Podemos afirmar que el servicio doméstico durante el franquismo concentró sobre la mujer la marginación, la represión y la discriminación de cuarenta largos años de Dictadura” (Cabañate Pérez, 2014: 80). Y es que cuesta, temporalmente hablando, superar concepciones tan arraigadas en nuestro ADN como ésta. Es obvio que superar 40 años ya no de retraso, sino de regresión política y social, por mucho que estemos demostrando ganas de superar y dejar atrás, lleva su proceso. Pero llama poderosamente la atención que países de nuestro entorno constitucional hayan culminado positivamente ese mismo proceso y, sin embargo, España lo haya iniciado pero muy tímidamente.

Considero, asimismo, que hay otra razón principal: la etnización de este sector. Tercer factor de discriminación que, junto a la feminización y la segregación ocupacional, consolidan la vulnerabilidad característica de las trabajadoras de este sector (Sans Sáez, 2018: 99-108). Los datos son sesudos y demuestran que en aquellos países en los que la brecha entre ricos y pobres es considerable, la demanda de mano de obra suele satisfacerse internamente, a menudo recurriendo a migrantes nacionales procedentes de zonas rurales. A escala mundial, sin embargo, las trabajadoras domésticas son, muy a menudo, migrantes internacionales. Si bien hace cuarenta años la migración para trabajar en el servicio doméstico era un fenómeno aislado, hoy se cree que las trabajadoras domésticas representan un porcentaje importante de la mano de obra migrante en todo el mundo. La demanda de trabajadoras domésticas⁹¹ es uno de los factores clave que explican la feminización de la migración, tanto Sur-Norte como Norte-Norte o en otras rutas migratorias mundiales (Oelz, 2014).

La contratación de las mujeres inmigrantes posibilita, en España y en los países desarrollados, la conciliación de la vida laboral y familiar de

⁹¹ Aunque se constata un número marginal de hombres trabaja en el sector – con frecuencia como jardineros, chóferes, mayordomos o porteros –, sigue siendo un sector donde son mayoría las mujeres.

las mujeres nativas que, sin apoyos públicos, resuelven sus dificultades laborales recurriendo, de forma privada, a las primeras y provocando con ello un “*trasvase de desigualdades de mujeres*”, dando lugar a la construcción de mujeres “*servidas*” y mujeres “*servidoras*” (Parella Rubio, 2000). Para muchas mujeres inmigrantes, trabajar en el servicio doméstico se convierte en la única opción laboral que tienen al llegar y esto está estrechamente relacionado no solo con la normativa laboral sino, además, con la de inmigración y extranjería. Y es que, “la capacidad para contratar al amparo de este tipo de relaciones especiales a quienes no ostentan la nacionalidad española se halla condicionada (...) por la compleja normativa sobre extranjería. (...) Es preciso tener en cuenta que se trata de un sector de la economía en el que la presencia de trabajadores extranjeros es absolutamente mayoritaria, por no decir casi exclusiva. (...) Esta posición “subalterna” se ha visto reforzada por el hecho de que el trabajo doméstico se ha convertido en una de las principales vías de incorporación de la mujer extranjera al mercado de trabajo” (Grau y Domínguez, 2015: 84). En suma, lo que se ha dado en denominar la “cadena transnacional del cuidado”, es la que “ha garantizado durante años la pervivencia del capitalismo patriarcal a la vez que ha invisibilizado su naturaleza excluyente. La crisis de los cuidados no ha sido resuelta, de esta manera, mediante una generalizada y equitativa implicación de los hombres en el trabajo del cuidado, ni un fortalecimiento de las responsabilidades reproductivas del estado ni, por descontado, una feminización del mercado laboral” (Ezquerria, 2011).

Todo ello permite concluir algo que ya se adelantó al comienzo de este epígrafe y es que se está en presencia de un sector emergente, un yacimiento de empleo, una actividad cuya demanda seguirá una tendencia creciente y que, por el bien de todos, es preciso replantear de forma inminente en la siguiente línea: dignificarla y profesionalizarla. Como acertadamente se ha señalado, “el problema del cuidado no se puede resolver como se ha hecho hasta ahora” (Molero Marañón, 2020: 42). Y para ello el papel de la formación y la cualificación profesional es innegable se mire por donde se mire (Grau Pineda, 2021: 482).

7.2. LA NECESIDAD DE LUCHAR POR LA VALORIZACIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO COMO OBJETIVO INMEDIATO

En cuanto a la infravaloración de este sector, es determinante tener en cuenta dos tipos de consideraciones generales: de un lado, el reconocimiento, a nivel mundial, de los derechos de este colectivo; de otro, el valor económico de este sector.

De un lado, en el marco internacional de derechos humanos, especialmente, en lo concerniente al trabajo decente que se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, ampliamente reflejadas en la Agenda 2030, el reconocimiento de los derechos al colectivo de trabajadoras domésticas o empleadas de hogar es uno de los pilares del desarrollo sostenible. Sin embargo, tanto la inactividad política como la inhibición de los Estados a la hora de regular y financiar el trabajo doméstico contraviene sus obligaciones de derechos humanos. En este sentido, es fundamental corregir los déficits y las desigualdades persistentes en el terreno del trabajo doméstico y de cuidados para lograr muchos otros objetivos, especialmente la erradicación de la pobreza y el hambre (ODS 1 y 2), la mejora de los resultados de salud, bienestar y aprendizaje (ODS 3 y 4), la igualdad de género (ODS 5), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), así como la reducción de las desigualdades (ODS 10).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 –que vino a sustituir el tercero de los ocho objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de Naciones Unidas correspondientes al periodo 2000-2015– constituye una prioridad independiente en la Agenda 2030 (Rodríguez González, 2018b: 70), con una traslación nacional de recorrido medio en la Estrategia Española para el Empleo 2017-2020 que consideró como uno de los retos principales del mercado de trabajo español “mejorar la activación y la inserción del colectivo de mujeres, así como sus posibilidades de acceso, mantenimiento y promoción profesional en el empleo, de forma que las condiciones de trabajo sean efectivamente iguales⁹²”. Este ODS 5 establece 6 metas de las que la que ocupa el cuarto lugar hace referencia expresa al trabajo doméstico y de cuidados. Algo tan infrecuente que cuesta creerlo. Y es que entre las situaciones que fueron analizadas por los diferentes organismos internacionales de derechos humanos para ser incorporadas a los objetivos de desarrollo sostenible, se constata cómo el trabajo doméstico y de cuidados es considerado uno de los indicadores más desiguales y generadores de una de las más elevadas brechas entre géneros. La novedad radica ahora en que lo que se propone es, de un lado, poner en valor el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado reconociéndolo y conectándolo con la reducción de la carga asociada a éste con el fin de que las mujeres aumenten su productividad y dispongan de más tiempo. Pero también asociándolo a la redistribución del trabajo entre las mujeres y los hom-

⁹² Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre.

bres en el seno de la familia, así como entre ésta y otras instituciones dedicadas a la prestación de cuidados. Una estrategia dirigida a invertir en servicios de cuidados que contribuiría a la creación de nuevos empleos en el sector asistencial y a resolver la falta de oportunidades de empleo respecto de las mujeres que caracteriza a muchos países.

Más recientemente, se han promulgado una nueva generación de normas sobre trabajo doméstico en respuesta a las preocupaciones humanitarias, relacionadas con la igualdad de género y los derechos humanos, nueva generación de la que el Convenio 189 y la Recomendación 201 son sus máximos exponentes. Esta nueva generación de normas sobre el trabajo doméstico responde, o eso pretende hacer, a la integración de la mujer al mundo del trabajo y el incremento de las tasas de actividad femenina, pero también del envejecimiento de la población mundial y del déficit en la prestación de servicios públicos de cuidado. El número de trabajadoras domésticas se ha incrementado en más de 20 millones y es probable que siga aumentando en los próximos años y el escaso desarrollo de políticas sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral ha impedido una reorganización social de los actores destinados a la reproducción social y se ha generado la necesidad de soluciones alternativas entre las que la contratación de empleadas domésticas ha sido mayoritaria como refleja la curva ascendente que en las dos últimas décadas se observa en este sector.

No cabe más que congratularse por todo ello y aprovechar este gran impulso que ha generado el debate internacional respecto de la mercantilización del trabajo doméstico y de cuidados y la inclusión de una política de corresponsabilidad que incluya al Estado, la sociedad y la familia, para menguar las cargas a las que diariamente se ven sometidas las mujeres y de esta manera, permitir que las mismas puedan tener iguales oportunidades tanto laborales como pensionales que los hombres. Repárese en cómo crisis sanitarias como la del COVID-19 han venido a poner de relieve la centralidad de las tareas y los cuidados intrafamiliares y la necesidad de poner en marcha mecanismos de corresponsabilidad en todos los ámbitos⁹³. Porque la práctica de cuidar no debería de tener género y porque “la solución pasa por promover un cambio real de paradigmas sociales donde la práctica de cuidar se

⁹³ Véase el interesantísimo informe titulado “The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period”, Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs, European Parliament, 2021 que comenta en su blog especializado por el profesor Ferran Camas Rodas las evidencias de la feminización de la recesión que se nos avecina (“Shecession”). Disponible en <https://www.ferrancam.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/genero-covid-19/ia466>

convierta en el centro de las políticas sociales, haciéndose extensible a la otra mitad de la población. Hay que cambiar la ética del cuidado feminizada por la ética del cuidado humanizada, para caminar hacia una sociedad más pacífica e igualitaria. El cuidado y la asistencia no son asuntos de mujeres, sino intereses humanos universales” (Poyatos i Matas, 2019: 126-127).

De otro, la falta de consideración como actividad económica del empleo doméstico que no computa ni en las estadísticas, ni en las estimaciones del PIB, ni en la formulación de políticas públicas, junto a la inexistencia de una demanda de habilidades y cualificación específica y, sobre todo, los prejuicios sociales al respecto han hecho mella en el reconocimiento de su valor económico. Un estudio interesantísimo sobre los salarios en la economía del cuidado en comparación mundial publicado en la Revista Internacional del Trabajo en 2010 lleva a la conclusión de que “el trabajo de cuidado no está menos remunerado porque sea menos cualificado, (...) no está peor remunerado debido a que las personas que lo efectúan acepten salarios más bajos porque les guste hacerlo, (...) está infravalorado por ser un “trabajo femenino”, ya que si se considera la segregación por sexo en las ocupaciones las minusvaloraciones se reducen”. Y concluyen considerando que “mejorar los salarios de los trabajadores del cuidado servirá para asegurar que este personal entregado y cualificado siga atendiendo unos servicios que son decisivos para el mantenimiento de una sociedad sana” (Budig & Misra, 2010: 509).

En este sentido, es preciso tener en cuenta, como señala la propia OIT, que las contribuciones realizadas por el empleo doméstico respecto de la disminución las tasas de pobreza y desempleo en un país tienen un valor económico, el cual se incrementa cuando son decentes los salarios percibidos y las condiciones bajo las cuales se realiza. Pero es que, además, estas contribuciones se podrían ver, entre otras, como avances en el derecho al trabajo y los derechos socio-económicos en general⁹⁴.

Solo en Francia, por poner un ejemplo próximo, se cuenta con dos acuerdos colectivos aplicables al sector⁹⁵ que abarcan la mayor parte

⁹⁴ Más detalles en OIT: *Medición del valor económico y social del trabajo doméstico*, Nota de información 3, OIT.

⁹⁵ Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005672603?tab_selection=all&searchField=ALL&query=Convention+collective+nationale+des+salaries+du+particulier+employeur&page=1&init=true y Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté

del sector del trabajo doméstico que está cuantificado en 3.4 millones de empleadores particulares y 1.4 millones de personas trabajadoras que generan 8.7 millones de euros en salarios pagados y 1.6 millones de horas declaradas (FEPEM, 2020). Cifras económicas nada desdeñables y que no hacen sino confirmar las dos afirmaciones que desde la economía feminista se hacen desde hacen años: “la economía no es reductible a los mercados, sino que economía es mantener la vida, sea o no a través de las esferas monetarizadas (...) [y] que el género funciona como elemento organizador del sistema económico, por tanto, es necesario atender a las relaciones de género para poder comprender la estructura socioeconómica” (Pérez Orozco, 2006: 9). Hoy en día, afortunadamente, a diferencia del sesgo androcéntrico de los modelos económicos clásicos, los nuevos enfoques económicos que desde la economía feminista se defienden “(...) ofrecen una visión más realista de la sociedad, permitiendo el análisis de las interrelaciones entre los distintos sectores –monetarios y no monetarios– de la economía (...) [y] representa[n] (...) una ruptura con lo establecido desplazando los objetivos desde el beneficio empresarial al cuidado de la vida humana. Hacer explícito el trabajo doméstico y de cuidados en los esquemas económicos como trabajo necesario, no es solo una cuestión de justicia, sino de sensatez y rigor si se pretende analizar e interpretar la realidad” (Carrasco, 2011: 211-212).

7.3. LUCES Y SOMBRAS EN LA REGULACIÓN NACIONAL DEL EMPLEO DOMÉSTICO

Por fortuna, España –que había regulado el trabajo en el hogar familiar en la década de los ochenta como relación laboral especial (RD 1424/1985)– no ha permanecido ajena a la situación de cambio relatada. Es más, procedió a revisar el marco jurídico del empleo doméstico a finales del año 2011 cuando se aprobó el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que proporcionó un nuevo marco normativo para este tipo de prestación de servicios con el objetivo de establecer “mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria” (Preámbulo RD 1620/2011).

Era unánime considerar que las casi tres décadas que habían transcurrido desde la aprobación del Real Decreto 1424/1985 aconsejaban modernizar una regulación que en ciertos aspectos se encontraba obsoleta, pues la fisonomía del trabajo doméstico presenta hoy unos per-

du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004, disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635807/

files diferentes, con preponderancia del trabajo a tiempo parcial sobre el trabajo a tiempo completo, y en un contexto donde en muchas ocasiones el poder negociador del empleado de hogar es elevado, pues la demanda de esta clase de actividad es alta, y los ingresos que obtiene el trabajador son complementarios dentro de la unidad familiar, y de ordinario no constituyen una parte tan sustancial que derive en una compulsión económica de tal intensidad que conduzca a la aceptación de condiciones impuestas unilateralmente.

Repárese en el hecho de que el RD 1620/2011 se encuadra en el proceso de aproximación de la regulación del servicio del hogar familiar a la normativa común, iniciado por la integración en el Régimen General de la Seguridad Social del Régimen Especial de Empleados de Hogar (con peculiaridades), efectuada por la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que anunciaba, en su DA 39ª.5, la modificación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con efectos de 1 de enero de 2012. Esta Ley, modificada parcialmente por el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y la protección social en el sistema especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social. Con estas normas se incluye a las empleadas de hogar en el RGSS, concretamente en un sistema especial (SEEH), con el objetivo confesado de la equiparación gradual de las condiciones de trabajo de este ámbito con el resto de sectores incluidos en el RGSS.

Por su parte, el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, intento, al menos en la teoría, establecer un periodo transitorio de equiparación progresiva de estas trabajadoras al RGSS, estableciendo un plazo de adaptación que venció el pasado 31 de diciembre de 2018 sin resultados (calendario de equiparación gradual 2012-2018). Con todo, es preciso tener en cuenta que, “no se efectúa la plena equiparación en ninguno de dichos ámbitos. (...) Por consiguiente, en sendas vertientes persisten elementos diferenciadores respecto del modelo considerado general”. Es por ello que, como acertadamente se ha dicho, “aquella norma supone una considerable mejora respecto de la disposición precedente, en lógica con la tendencia de laboralización-normalización sustancial del trabajo doméstico en la que se encuadra, puesto que mitiga el signo ciertamente civilista que estaba presente en la norma de 1985 (...) el RD de 2011 ha corregido o matizado muchos de los “puntos oscuros” incluidos en el RD 1424/1985 que desequilibraban,

aún más, la relación entre el empleador y el empleado del servicio doméstico” (Miñarro Yanini, 2013: 19-20).

El legislador pretendía entonces “hacer aflorar una actividad que en buena medida se encontraba *extra muros* de la legislación laboral y de Seguridad Social, y que por tanto no daba lugar a los pertinentes ingresos a través del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de cotización” (Rodríguez Cardo, 2015: 50). “Aflorar” como sinónimo de promover la transición de la informalidad a la economía formal y al trabajo declarado, de promocionar la inclusión social, la equidad social y, en definitiva, la justicia social. En este sentido, parece un objetivo demasiado excelso para un RD tan modesto como éste cuya principal virtud no va más allá de aproximar esta relación laboral especial a la relación laboral común. No obstante, las modificaciones más relevantes, por haber implicado cambios notables de procedimiento e, incluso, de “comportamiento social” (Rodríguez Cardo, 2015: 50), se han producido en el ámbito de la Seguridad Social al convertir al titular del hogar familiar en un verdadero empleador que ha de cumplir exigencias de las que antes estaba exento. En esta misma línea, se apunta que “es importante promover campañas de información desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social que logren alterar a percepción popular de que el trabajo doméstico es de segunda categoría, a fin de sensibilizar a la población sobre su importancia y lograr así impulsar el cumplimiento de las normas que lo regulan” (Miñarro Yanini, 2013: 85).

En cualquier caso, conviene tener muy presentes dos de los principales escollos que la aplicación de la normativa encuentra. Y es que, en primer lugar, se trata de una actividad que en buena medida se desenvuelve al margen del control y vigilancia de las Administraciones Públicas, dentro de la economía informal o sumergida, especialmente cuando se desarrolla a tiempo parcial porque la retribución es reducida y la merma que provocaría el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, desincentiva el “afloramiento”. Y, en segundo lugar, consecuencia de lo anterior, las dificultades de control favorecen ese tipo de acuerdos entre las partes para eludir las obligaciones tributarias y de cotización. Ciertamente es que la legislación laboral intenta contribuir al hecho de que las empleadas de hogar pasen de trabajar en la economía informal a tener una relación de trabajo formalizada, pero también lo es que, dificultades como las apuntadas y otras como la complejidad de los trámites de gestión de la contratación en este sector, complican dicho tránsito⁹⁶.

⁹⁶ Informe Anual del Defensor del Pueblo de año 2012.

De ahí que sea posible afirmar que la regulación española del empleo doméstico se debate entre la aceptación pacífica y sosegada de unos aspectos y la inacción político-legislativa frente a otros que resultan más conflictivos por razones diversas. Sin ánimo de hacer una exposición detallada de unos y otros, lo que queda fuera del objeto de estudio, sí que quieren destacarse algunos hitos que reflejen las posibles razones de la falta de ratificación española del Convenio 189 OIT que acumula una larga demora en modo alguno predecible.

Y es que, recién aprobado el Convenio 189, era generalizado no dudar ni “de la oportunidad de la norma y de su necesidad y justicia, (...) [ni] del éxito de su ratificación, salvo en aquellos Estados en donde, por gozar de Constituciones sociales y de un sistema de bienestar social, hace tiempo que se les ha considerado como trabajadores por cuenta ajena si bien, en la mayoría de los casos, con una regulación específica basada en las peculiaridades de este tipo de trabajo” (Quesada Segura, 2011: 5). Sin embargo, ocho años después, seguimos sin la ansiada ratificación y lo cierto es que nos extraña a todos. Es difícil entender como un Estado Social y Democrático de Derecho como España ha optado por quedarse de brazos cruzados y mantenerse al margen de este movimiento mundial. Y precisamente por ello las principales críticas que desde la doctrina se arrojan van en la línea de lo crucial que resulta en estos momentos “contar con la existencia de una clara voluntad por hacer cumplir y vigilar el cumplimiento de estas normas nuevas que pueden parecer mínimas y superadas ampliamente hoy en día, representando un cambio sustancial en las condiciones de empleo de un amplio sector del trabajo doméstico” (Sanz Sáez, 2018: 106-107). No obstante lo cual procede preguntarse si en el origen de la falta de ratificación del Convenio 189 OIT lo que hay son meras reticencias o resistencias de mayor consideración (Grau Pineda, 2019: 75 y ss.).

En cuanto a las reticencias, superables a base de trabajar las desconfinzas o reparos constatados al respecto, pueden situarse tanto la peculiaridad del desistimiento por el empleador como las dificultades para que la ITSS pueda velar por el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Respecto de la primera, la confianza inherente en este sector se presenta como la justificación de la que trae causa esta forma específica de extinción, el desistimiento, que no se contempla en la relación laboral común –salvo durante el periodo de prueba– (Llorens Espada, 2020: 173 y ss.). El empleador, en este supuesto, puede instar la extinción del

contrato en cualquier momento durante su vigencia, amparándose en la pérdida de confianza, y no siendo necesaria la alegación de una causa concreta, y dando lugar a una indemnización reducida⁹⁷. No deja de sorprender dado que son variados los ejemplos en los que la “especial confianza” cualifica el vínculo contractual (alta dirección, por ejemplo) y, sin embargo, en este caso se permite, pensamos, que por el coste económico que la indemnización por despido puede suponer para la “economía familiar”. Conviene tener presente que la DA 2ª RD 1620/2011 contemplaba la constitución de un grupo de expertos para la elaboración de un informe que valorase la “viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores”. Hecho que ni se ha producido ni está previsto que se produzca cuando resulta de todo conveniente.

En este mismo plano de las reticencias, cabe situar la multitud de dificultades para que las autoridades laborales (la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España –ITSS–), puedan velar por el cumplimiento de la normativa vigente⁹⁸, ya que el control debe efectuarse con respeto del derecho a la inviolabilidad del domicilio, sometiendo la actuación de la ITSS a las facultades y límites contemplados en el artículo 5.1 de la Ley 42/1997, ordenadora de la ITSS que dispone que “si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”. Por tanto, los únicos títulos habilitantes para la entrada en el domicilio son el consentimiento del titular o la autorización judicial. En el caso de que la ITSS quiera verificar el cumplimiento de la nueva normativa sobre trabajo doméstico con una inspección en un domicilio particular, el domicilio sería tendría la consideración de centro de trabajo, pero únicamente durante las horas que realiza el trabajo el empleado del hogar y, de

⁹⁷ Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (art. 11.3 RD 2011).

⁹⁸ El art. 17.2 Convenio 189 prevé que “todo miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestado debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional”.

no mediar consentimiento expreso y salvo que exista orden judicial, la ITSS, no podrá entrar en el citado domicilio. De ahí que las empleadas de hogar que se deciden a quejarse –la falta de quejas es otra de las características del colectivo– se suelen enfrentar a la negativa de inspectores laborales a intervenir en un terreno que se considera privado y respecto del que no se articulan ni planifican campañas de promoción y/o vigilancia del cumplimiento de las normas laborales (OIT, 2016). De este modo, la tutela de la inviolabilidad domiciliaria y la intimidad personal (*ex art. 18 CE*) sirven de parapeto, y no deberían, para impedir “la aplicación de las normas laborales y de los derechos constitucionales que van a resultar incompatibles con la aplicación de determinadas medidas preventivas, especialmente como indicamos, la dificultad de compatibilizar el control de la autoridad laboral del cumplimiento de las normas de prevención, con el respeto a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio” (OIT, 2016: 100-104).

Ya en el plano de las resistencias, más costosas de superar por lo que suponen de oposición frente al cambio que suponen, es posible encontrar dos principales: la referida a la exclusión del trabajo doméstico de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) y de la protección por desempleo. Sendas exclusiones representan una merma de considerable repercusión en el marco protector del trabajo doméstico y se encuentran en el epicentro de todos los problemas de ratificación y que ponen de manifiesto cómo el empleo doméstico está preñado de carencias graves de protección en nuestro país pese a los avances implementados desde 2011 y que, ahora y como consecuencia del COVID-19, toman relevancia por lo que supone de exposición al riesgo sanitario del contagio y al social del desempleo (García Testal, 2020).

Respecto de lo primero, se conculca el mandato de la OIT según el cual “todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características especificadas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores domésticos” (*ex art. 13 Convenio 189*). España ha optado por dejar fuera del ámbito objetivo de aplicación de la LPRL al trabajo doméstico alegando tanto la especial interrelación que en el trabajo de servicio del hogar familiar existe entre las condiciones laborales del trabajador y las del empleador, como las peculiaridades del lugar donde se presta el trabajo que complican la aplicación de determina-

das previsiones normativas generales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Y, sin embargo, los riesgos laborales aumentan por el hecho de que “los hogares son ambientes que no están designados ni regulados en un principio para constituir lugares de trabajo y por ello, a diferencia de la industria, no están sujetos a una evaluación de riesgos o a los requisitos necesarios para obtener licencias” (OIT, 2016: 11). Probablemente, como se ha apuntado acertadamente, “la solución más viable hubiese sido (...) que el legislador hubiera optado por aplicar la normativa contenida en la LPRL salvo en determinadas cuestiones en las que se recurriría a una normativa reglamentaria específica para solventar aquellos aspectos que no fueran compatibles con las peculiaridades de la relación laboral especial. A este respecto, se apuntan otras posibles soluciones, tales como las que arbitra cierto sector doctrinal referidas a la posibilidad de mantener este tipo de relación al margen del ámbito de aplicación de la LPRL y haber previsto una futura regulación reglamentaria” (Sanz Sáez, 2018: 99-104). A nadie escapa el hecho de que el trabajo doméstico entrañe riesgos específicos que requieren del correspondiente desarrollo reglamentario, aunque por razones culturales se minusvalora su existencia. En todo caso, la exclusión de la LPRL viene referida a la relación de las empleadas de hogar y no incluiría a quienes prestan su trabajo por cuenta de empresas de servicios o en el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAAD) de la Ley de Dependencia. En el SAAD el cuidado personal va unido a las tareas domésticas propias de una empleada de hogar, especialmente en el caso de quienes atienden personas en situación de dependencia, los riesgos son los mismos en ambos casos: caídas, golpes con objetos, trastornos musculoesqueléticos derivados de movimientos repetitivos o posturas de trabajo inadecuadas, cortes, atrapamientos, quemaduras, dermatosis, alergias respiratorias e incluso riesgos particulares del hogar en que se desarrolla el trabajo⁹⁹.

Respecto de la segunda de las exclusiones referidas, se deja fuera de la protección por desempleo a este sector –bajo sospechas de algún tipo de fraude encubierto en la relación de confianza que lo caracteriza– conculcando el mandato de la OIT de “asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la

⁹⁹ Más detalles en Fundación para La Prevención de Riesgos Laborales UGT: *La Guía de buenas prácticas para la Prevención de Riesgos en la Ayuda a Domicilio*, que recoge de manera sistemática los que se pueden producir. Las Mutuas tienen editados manuales y guías de prevención para los trabajos de limpieza y manejo de cargas, así como los riesgos psicosociales, aplicables al empleo de hogar.

protección de la seguridad social” (*ex art. 14 Convenio 189*). La ya referida DA 2ª RD 1620/2011 preveía, además, que la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH) “no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Dentro del mandato dirigido al grupo de expertos antes adelantado, se preveía que se informase también respecto de la creación de un mecanismo de protección por desempleo para este colectivo “adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera”. La ausencia de la protección por desempleo –ya contenida en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), antes de ser integrado en el RGSS¹⁰⁰– choca ahora, sin embargo, con la progresiva extensión de la protección por desempleo a colectivos de personas trabajadoras por cuenta ajena que han estado o están aún hoy insertos en regímenes especiales y que antes carecían de esta previsión (Sanz Sáez, 2017). Esta falta de cobertura implica un grave perjuicio para las empleadas de hogar que, por el momento, permanece tal cual sin que parezca próxima su inclusión (DA 39ª.3. f. Ley 27/2011¹⁰¹)¹⁰². Pues bien, las eventuales modificaciones que deberían haberse producido en todos los sentidos referidos e implementado antes de finales del año 2013, según el propio RD 27/2011 y como paso previo a la ratificación del Convenio 189 OIT no se han materializado por el momento. De hecho, ni el referido grupo de expertos llegó a constituirse, ni consta que esté previsto hacerlo a medio plazo¹⁰³, pese

¹⁰⁰ Y que encontraba su soporte jurídico en el artículo 3.2 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, según el cual aquélla alcanza a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, haciendo depender dicha inclusión del hecho de estar contemplada esta contingencia en los regímenes especiales.

¹⁰¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social cuya DA 39ª.3. f prevé que “la acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.

¹⁰² Otra de las promesas incumplidas es la equiparación en materia de cotización por salarios reales y en materia de cobertura respecto de sectores que continúa siendo una realidad inmaterial máxime “gracias” a la enmienda 6777 presentada por el grupo parlamentario popular al proyecto de PGE 2019 y acatada por el PSOE y que retrasa de forma irreversible el proyecto de equiparación hasta el 2024.

¹⁰³ Es más, en octubre de 2013 se presentó una proposición no de ley para la ratificación del Convenio que fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento instando al Gobierno a reevaluar las razones para su no

a los problemas sociales gravísimos detectados como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19 en este sentido y que han requerido de la aprobación de un subsidio no contributivo al que pocas trabajadoras domésticas han podido acceder como consecuencia de la elevada informalidad idiosincrásica del sector¹⁰⁴.

Sea como fuere, según datos de 2015, fruto de la aprobación del RD 1620/2011, el número de personas afiliadas aumentó casi de forma in-

ratificación y plantearse, en consecuencia, la necesidad de su ratificación y la adopción de la legislación pertinente. A pesar de este acuerdo, del tiempo transcurrido y de que países del entorno (como Italia y Alemania) ya habían ratificado el Convenio, el Parlamento español no siguió trabajando en esta línea y ninguna otra medida fue adoptada en este sentido lo que es buena muestra del desinterés político por el tema. En definitiva, ni el Gobierno del PP, ni el del PSOE fruto de la exitosa moción de censura contra aquél, han considerado la importancia y oportunidad de ratificar de momento dicho convenio, alegando las recurrentes y burdas excusas expuestas líneas atrás, esto es, la complicada intervención en los hogares familiares, la dificultad de prevenir riesgos laborales en este sector y de introducir la prestación de desempleo en un momento difícil para las arcas de la Seguridad Social. Y ello pese a que, no podemos dejar de señalar, en este sentido, que hasta la Unión Europea ha instado a los Estados miembros de la Unión a que procedan a su ratificación. Para ello, la Comisión Europea presentó el 21 de marzo de 2013 una propuesta de Decisión del Consejo que autoriza a los Estados miembros a la ratificación del Convenio. Así, son diversas las instituciones sociales y los Grupos Parlamentarios en España que consideran la necesidad de iniciar los trámites necesarios para la ratificación del Convenio, especialmente tras la Decisión del Consejo de la UE de 28 de enero de 2014, publicada el 1 de febrero de 2014. De esta forma, el Consejo de la Unión ha seguido los pasos dados por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo a favor del Convenio, que han instado también a los Estados miembros a ratificarlo y aplicarlo con urgencia. Esta posición de la UE es coherente con los contenidos de la Carta Social Europea y con los de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, especialmente en lo que se refiere a unas condiciones de trabajo justas y equitativas y a la protección social.

¹⁰⁴ Son los artículos 30, 31 y 32 del RD-L 11/2020 los que introducen y desarrollan una protección para las situaciones de inactividad de las trabajadoras domésticas, relacionadas con la crisis del COVID-19. Si bien el desarrollo *ex novo* del procedimiento para solicitarlo no se ha producido sino a través de la Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE 4 de mayo), a la que ya se ha hecho referencia en este texto. Baste añadir para finalizar que la Resolución prevé que a la vista de los datos y de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos formales, hechos y condiciones exigidos para acceder al subsidio, el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal dictará resolución expresa y notificará el reconocimiento o denegación del derecho al subsidio, en el plazo máximo de tres meses. También debe añadirse que la gestión del subsidio extraordinario por falta de actividad se realizará de forma centralizada por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

mediata (de 291.670 en 2010 a 424.423 en 2015), pero, al mismo tiempo, descendieron las ocupadas (de 735.400 en 2010 a 614.200 en 2015¹⁰⁵), sin haber sido posible perpetuar la línea ascendente de regularización en el sector en los años posteriores y mucho menos cumplir el objetivo de “aflorar” trabajo informal, sobre todo, por el incremento de los costes que la afiliación supone para los empleadores (las familias). Siendo cierto y verdad que la aprobación de esta norma supuso en España un paso considerable en el afianzamiento de los derechos laborales de las trabajadoras del sector doméstico, es fundamental mantener su presencia en la agenda política para evitar posibles estancamientos y enfrentar los desafíos que aún quedan pendientes como la ratificación del Convenio 189. Y para ello resulta crucial, además, dotar de mayor protección colectiva de las personas trabajadoras del sector. Afortunadamente, desde hace un tiempo se vienen formando asociaciones de trabajadoras domésticas a fin de canalizar sus demandas y denuncias, y los sindicatos también les han dado cierta cobertura, integrándolos en su estructura y promoviendo acciones para su promoción y apoyo. Es más, se dice que la no ratificación del Convenio 189 está en el origen del movimiento asociativo reivindicativo.

Y ello porque la no ratificación del Convenio 189 está funcionando, *de facto*, como el elemento actual de unidad fundamental del movimiento de defensa de los derechos de las empleadas de hogar que han centrado sus reivindicaciones en la necesidad de incorporar la protección por desempleo (Pérez del Prado, 2020b), pero también en la necesidad de fomentar, desde las instituciones públicas, el asociacionismo y sindicación de las empleadas de hogar o de promover organizaciones de empleadores e intermediarios con los que poder negociar sus condiciones laborales.

A nivel europeo, sólo en unos cuantos países, como Francia e Italia, existen federaciones de empleadores de personas trabajadoras domésticas que permiten llevar a cabo negociaciones colectivas.

En Italia tres sindicatos negociaron un primer acuerdo colectivo con la Federación Nacional del Clero Italiano y dos asociaciones patronales/de empleadores en 1974. Durante las siguientes cuatro décadas los empleadores se organizaron para establecer sus propias organizaciones de representación: la *Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico* (DOMINA) y la *Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico* (FIDALDO). La FIDALDO firmó el correspondiente

¹⁰⁵ Según datos EPA e INE.

acuerdo en 1996 y la DOMINA lo hizo en 2001. El acuerdo vigente en la actualidad fue firmado en 2013 e incluye tasas de salarios, períodos de descanso, vacaciones pagadas, subsidio de enfermedad e indemnización por despido. El acuerdo carece de aplicación universal, ya que obliga únicamente a los empleadores miembros de la DOMINA o la FIDALDO, o a aquellos que firmaron contratos que remitieran explícita o implícitamente a los acuerdos de negociación. Cuando las personas trabajadoras no cubiertas formalmente por estos contratos acuden a los tribunales, las disposiciones sobre salarios y seguridad social son las normas en que se basan los jueces para dictar sentencia. A pesar de las limitaciones mencionadas, en el sector del trabajo doméstico la situación ha mejorado significativamente en los últimos quince años y ha aumentado considerablemente el número de personas trabajadoras que ha firmado contratos tipo.

En Francia, las relaciones triangulares han dado lugar a una serie de acuerdos colectivos con diferentes organizaciones de empleadores, que actuaban en representación de los cabeza de familia empleadores o de intermediarios y organismos (públicos o privados). El primero de estos acuerdos fue firmado en 1999 por las siguientes confederaciones sindicales: *Fédération des particuliers employeurs de France* (FEPPEM), *Confédération française démocratique du travail* (CFDT), *Confédération Générale du Travail* (CGT), *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC) y *Force Ouvrière* (FO), y beneficiaba únicamente a las personas trabajadoras remuneradas por particulares y empleadas por los diferentes hogares. Se firmaron dos acuerdos más: uno en 2012, que firmaron seis sindicatos y dos organizaciones de empleadores, y beneficiaba a las personas trabajadoras domésticas colocadas en viviendas de particulares por intermediarios sin fines lucrativos; y el segundo, firmado en 2014 por tres sindicatos y dos organizaciones de empleadores en representación de empresas privadas, que beneficiaba a personas trabajadoras domésticas empleadas por empresas privadas. Considerados conjuntamente, estos acuerdos abarcan la mayor parte del sector del trabajo doméstico que está cuantificado en 3.4 millones de empleadores particulares y 1.4 millones de personas trabajadoras que generan 8.7 millones de euros en salarios pagados y 1.6 millones de horas declaradas (FEPPEM, 2020).

No cabe la menor duda que tanto la descentralización como el aislamiento en el que prestan sus servicios de las trabajadoras domésticas y el hecho de que, normalmente, no tengan compañeros de trabajo, constituyen serias dificultades al ejercicio de sus derechos colectivos

de asociación, representación y negociación colectiva. Ciertamente es que el ordenamiento jurídico español no lo prohíbe, pero sí que las “dificultades para su ejercicio, no han sido resueltas por la norma reglamentaria con una adaptación a las condiciones de los trabajadores de este sector” (Sanz Sáez, 2019: 19). Y, conviene tener muy presente que la negociación colectiva tiene un papel determinante al objeto de equilibrar la desigualdad inherente en las relaciones laborales. De hecho, se dice que “en líneas generales, la esfera de influencia de los convenios colectivos se asocia con mejores salarios, una distribución salarial más equitativa, menor pérdida de recursos humanos, un mayor nivel de protección contra los riesgos que amenazan a los ingresos y al empleo y una mayor adhesión a los estándares laborales” (Hayter, 2011). Y, precisamente por ello, es necesario aumentar la implicación política en este sentido de cara a lograr un mayor peso colectivo que les dé más fuerza, alentando derechos cruciales como el de la negociación colectiva con una incidencia directa en otros como el de formación. Y es que, por seguir en el modelo francés, dentro del sector existen 2 ramos profesionales con sendos acuerdos colectivos, fruto de un diálogo social muy positivo para ambas partes: personas trabajadoras de empleadores particulares que regula tres perfiles profesionales: empleada doméstica, asistente de dependiente y de niños¹⁰⁶ y asistente infantil de empleadores particulares que regula un único perfil profesional; y asistente infantil que cuida niños en sus domicilios y no en el de los niños, previa autorización de la administración competente y sujeta a un máximo de niños, un mínimo de espacio, medidas de seguridad, etc.¹⁰⁷.

Se considera que, sin desmerecer otro tipo de organizaciones, son los sindicatos “los sujetos colectivos que deberían asumir prioritariamente esta importante función, por ser estructuras ya existentes, por la relevancia que se les reconoce, por las funciones que están llamados a desarrollar y por tener capacidad de unificar las reivindicaciones de los trabajadores del sector, y por tanto, de actuar con mayor fuerza colectiva” (Miñarro Yanini, 2014: 87). Son ellos los que “ejercen una función vital a través de otras estrategias: organizan a los trabajadores precarios, ofrecen actividades de formación y se desempeñan como

¹⁰⁶ Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005672603?tab_selection=all&searchField=ALL&query=Convention+collective+nationale+des+salaries+du+particulier+employeur&page=1&init=true

¹⁰⁷ Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004, disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635807/

grupos de presión sobre los gobiernos para procurar cambios legislativos y extender la protección social básica” (Hayter & Ebisui, 2013: 106). Pero, donde no los haya, también cabe que se organicen a través de cooperativas o asociaciones. Y en nuestro país, ambas posibilidades (sindicación¹⁰⁸ y asociacionismo¹⁰⁹) son factibles con los mimbres actuales y el marco jurídico establecido que equipara (por lo menos a nivel laboral) este colectivo al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena¹¹⁰. Y es que para que la negociación colectiva sea un hecho, las leyes y políticas deben contemplar la posibilidad de proceder a negociaciones colectivas sectoriales en las que queden representados las trabajadoras domésticas y las organizaciones de sus empleadores¹¹¹. Cuando ha habido voluntad política para solucionar problemas operativos como los apuntados, se han encontrado soluciones. Según algunos ejemplos aportados por la OIT en el mismo documento, las organizaciones de amas de casa preexistentes se han reconocido cada vez más como empleadores a la hora de negociar en países como Alemania y Uruguay. En Alemania, por ejemplo, el sindicato *NGG* fue el que pidió a la *DHB* que actuase en calidad de asociación representante del empleador. Y, en Uruguay, después de que la *Cámara de Comercio* rehusara una invitación para actuar como contraparte empleadora, se pidió a la *Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay (LACCU)* que participara en un Consejo de Salarios de Trabajadores Domésticos, Grupo 21, junto con el Ministerio de Trabajo y Seguro Social y el *SUTD*.

En definitiva, “querer es poder”, pero nadie dijo que fuera fácil conseguirlo y el reto sindical por hacer suyas las reivindicaciones del sector

¹⁰⁸ Pese a tratarse de un movimiento incipientes son ya dos los sindicatos específicos Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU, 2020) y SINDI-HOGAR (2011), lo que pone de manifiesto las sinergias e inquietudes existentes a respecto.

¹⁰⁹ También hay algunos referentes de ámbitos más limitados pero que están en la génesis del movimiento sindical antedicho: asociación de trabajadoras/es del hogar de Sevilla, asociación de trabajadoras del hogar de Bilbao (ATH-ELE), asociación Servicio doméstico activo (SEDOAC, 2005) que cuenta con un centro de atención integral y una red de apoyo al colectivo d dimensión nacional, entre otras.

¹¹⁰ Téngase en cuenta que el Convenio OIT n° 163 sobre negociación colectiva (1981) garantiza que las partes en la negociación colectiva deberían estar en condiciones de elegir los niveles más apropiados de negociación colectiva y, en caso de ser necesario, se deberían adoptar las medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que ésta pueda desarrollarse en cualquier nivel y especialmente, a nivel “del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional (art. 4.1).

¹¹¹ OIT: *Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización*, Nota informativa 8, OIT.

y atraerlo hacia las estructuras sindicales organizadas es importante, siendo fundamental el papel a desempeñar en este sentido por el Estado como promotor/facilitador de tales inercias. Y es que, como acertadamente se ha señalado, “la efectividad real del derecho a la negociación colectiva en el sector analizado, conforme a las directrices marcadas por el Convenio 189 OIT, pasa por una imprescindible adecuación a las características del sector de la selección de los sindicatos negociadores por el banco social y de medición de la representatividad, así como por la promoción de la creación autónoma de asociaciones de empleadores del hogar familiar” (Benavente Torres, 2021: 556).

Para concluir, se está en una encrucijada, en un momento crucial para optar por, o bien, mantener la trayectoria seguida hasta el momento y que no ha conseguido remover los obstáculos a la dignificación de este sector, o bien, reformular por completo, introducir cambios sustanciales, en el tratamiento que se les viene dispensando hasta ahora. Y, en este segundo sentido, que es por el que abogamos, es obligado (y urgente) un cambio de paradigma que tenga como bases firmes, la modificación tanto de la relación laboral especial como del sistema especial de Seguridad Social, además de la esperada ratificación del convenio 189 OIT. Máxime tras comprobar que, pese a los intentos puestos de manifiesto en las líneas precedentes, persiste su endémica discriminación y desprotección social como característica idiosincrásica que ha perdurado a lo largo del tiempo y hasta la actualidad donde se constatan déficits de protección jurídica y social considerables que, *in extremis*, suponen un grave déficit de trabajo decente.

EPILOGO

Quiere concluirse el recorrido iniciado hace ya hace algunas páginas insistiendo en lo ya señalado. Ha llegado el momento de manifestar un compromiso férreo en pro de la superación definitiva de cuantas brechas de género existen y apostar en favor de medidas compensadoras de las diferencias evidenciadas, promocionadoras de la remoción de obstáculos que no terminen por generar nuevas discriminaciones como ha ocurrido con el maltrecho complemento por maternidad, pero también con los ensayos en materia de permisos parentales o del trabajo a tiempo parcial. Por no hablar de lo poco que se ha avanzado en materia de empleo doméstico o de la experimentación incipiente con el teletrabajo y que tiempo habrá que esperar hasta ver a dónde nos lleva.

Como se ha tenido ocasión de analizar con detenimiento, cada una de las medidas examinadas (seis en total) tienen un fin en sí mismas si bien el nexo común que comparten es el de la compensación de la brecha pensional de forma directa o indirecta y que en nuestro país, insistentemente, está cuantificada en un 34%. Las hay directamente concernidas con tal objetivo como las ficciones en la cotización o el complemento de maternidad; pero, también, indirectamente implicadas en tal propósito como es el caso del permiso por nacimiento, la gestión flexible del tiempo y lugar de trabajo, el trabajo a tiempo parcial o el empleo doméstico. Las primeras, suponen la atribución de cotizaciones ficticias, en unos supuestos tasados, con el fin último de subsanar (siquiera parcialmente) las dificultades femeninas en materia de acreditación de cotizaciones debidas a la maternidad y los cuidados. Las segundas, se mueven más en la línea de facilitar la conciliación/corresponsabilidad sea a través de permisos, sea a través de posibilidades organizativas varias de la prestación de servicios (jornada, lugar), sea a través del recurso a empleo doméstico como alternativa privada de las familias.

Sea como fuere, todo suma y de una u otra forma, lo importante es ir aproximándonos al objetivo último para lo que será preciso, incluso, instrumentalizar más y diversas medidas. Respecto de las directas, ya se tuvo ocasión de proponer una aproximación a fórmulas de reparto de cotizaciones “intrafamiliares” o “intercónyuges” a los efectos de que las trabajadoras puedan acceder a su propia pensión de jubilación aunque sea gracias al recurso a fórmulas de “préstamo interpersonal” o el retoque/reelaboración del complemento de maternidad en los aspectos apuntados por el TJUE para evitar incurrir en discriminaciones por razón de sexo. Repárese en que concebido como acción positiva, ha terminado por considerarse que provoca un efecto negativo en el otro progenitor que también ha contribuido demográficamente y que, sin lugar a duda, puede haber sido un progenitor corresponsable. En consecuencia, y para cumplir con la interpretación emanada del TJUE, no se tardará en ver cómo desaparece o transforma porque, pese a adolecer de problemas técnicos genéticos, no ha perdido en modo alguno su razón de ser y, precisamente por ello ha de ser reinventado en consonancia con los mandatos comunitarios y constitucionales de igualdad y no discriminación. Conviene recordar que el art. 11 LOI prevé que “con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” y que, en el caso que nos ocupa, el TJUE ha considerado que el complemento por contribución demográfica, concebido para paliar la brecha pensional de las madres de 2 o más hijos naturales pero con una denominación que induce a error, no supone una medida razonable ni proporcionada, lo que exige de su replanteamiento en la línea justificativa de las ficciones en la cotización que no han sido cuestionadas”. Lo más previsible es que, sin grandes cambios sustanciales, se opte por modificar su denominación, en línea con la recriminación del TJUE, para cumplir con su objetivo último que no es otro que compensar la brecha de género en las pensiones.

En cuanto a las medidas que hemos denominado indirectas, esto es, indirectamente concernidas en el loable propósito de paliar/superar la brecha pensional y comenzando por la regulación del permiso por nacimiento, son evidentes los avances producidos en la línea preconizada tanto de ampliación como de titularidad individual e intransferibilidad. Hecho a valorar muy positivamente y que está teniendo una

repercusión cuantitativa directa en las estadísticas sobre permisos que ponen de manifiesto la confluencia numérica entre permisos de maternidad y paternidad (permisos por nacimiento).

Respecto de la gestión flexible de los aspectos temporales y locativos de la prestación de servicios, también se notan progresos notorios y palpables que ponen de manifiesto como son perfectamente concilia- bles las demandas empresariales de incorporación de mayores cotas de flexibilidad en la relación de trabajo a la par que se satisfacen las reivindicaciones conciliatorias de las personas trabajadoras. Tiempo y lugar de la prestación de servicios que, en clave de género, tienen una repercusión indirecta pero importante en la superación de la brecha que nos ocupa al evitar el abandono “forzado” de las mujeres traba- jadoras de sus empleos en los casos en que la compatibilidad deviene en imposible bajo estándares clásicos del desempeño en la empresa y durante una jornada inflexible.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial, solo insistir en la incorpora- ción de elementos correctores como el coeficiente de parcialidad y el positivo impacto que la jurisprudencia tanto del TJUE como del TC está teniendo en el marco regulador de esta forma de organización de la jornada de trabajo a la que tantas mujeres trabajadoras recu- rren “forzosamente” ante otras posibilidades menos favorecedoras de la conciliar trabajo familia. El recurso femenino a este tipo de trabajos es incontestable, con las estadísticas en la mano, como también lo son sus nefastos efectos sobre las pensiones y, por fortuna, los tribunales lo han evidenciado, condenando el recurso a dobles penalizaciones y terminando por generar una sinergia transformadora en las normas correspondientes. Algo por lo que congratularnos, por mucho que res- te por hacer.

Por último, el análisis del impacto en las pensiones de las mujeres como consecuencia de su dedicación a tareas y cuidados intrafamilia- res nos va llevado por unos derroteros en los que se ha intentado poner de manifiesto como resulta de crucial importancia poner en valor el empleo doméstico como única alternativa, frente a una inexistente política pública de atención a las familias en este sentido, para hacer compatible la vida laboral y familiar de tal modo y manera que se pueda desarrollar en equilibrio todo el potencial individual en cada una de estas facetas sin que sean siempre las mujeres las principales perjudicadas por las consecuencias derivadas de su dedicación en ex- clusiva a lo doméstico y a los cuidados. Y por contundente que parezca, hemos concluido que sigue siendo una asignatura pendiente en un

país como el nuestro que venera el presencialismo sobre manera y en el que tareas y cuidados intrafamiliares siguen siendo cosa de mujeres. Dos tópicos por remover cuanto antes y que llevan aparejada, de forma indisoluble, la necesidad de perseverar en la senda iniciada en 2011 de valorización y dignificación del empleo doméstico. Perseverar haciendo que para las personas trabajadoras del sector, el empleo doméstico sea una alternativa digna de incorporación al mercado de trabajo, sin mermas en la protección dispensada y los derechos reconocidos; y para las familias, una alternativa suficiente para el desempeño de las atenciones intrafamiliares oportunas. Solo cuando ello ocurra habremos avanzado lo suficiente en términos de equidad.

Ya se ha adelantado, la mitad de la población mundial no está dispuesta a perpetuar los sesgos de género que históricamente nos han perjudicado y solo cabe un camino, hacia adelante. Esa antigua concepción según la cual “las mujeres no son agentes económicos dinámicos, sino receptoras pasivas que requieren asistencia” (OIT, 2011: 3) ha dado paso a otra más contemporánea según la cual la igualdad de género, no siendo en fin en sí mismo, es un medio esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios entre los que se incluyen: la reducción de la pobreza, el aumento de la productividad y de la producción total; la disminución de la tasa de fecundidad, de la mortalidad infantil y del trabajo infantil; y un mayor poder de toma de decisiones y de negociación para las mujeres en el seno del hogar” (OIT, 2011: 4). Y este fundamental rol –ser motores del cambio, factores clave en la consecución de otros objetivos– no puede venir a ser truncado ni por las cíclicas crisis económicas ni por la crisis sanitaria actual que, desde siempre, han intentado superarse a base de retroceder en materia de igualdad. Las mujeres no estamos dispuestas a permanecer calladas ante los retrocesos que se anuncian cada vez que se presentan problemas económicos. Como acertadamente se ha señalado, “si la actual crisis sanitaria obliga a repensar tanto el modelo económico-productivo español como el sistema estatal de protección social y, particularmente, el régimen jurídico de la pensión de jubilación, las mujeres no deberán ser relegadas ni perjudicadas como en otras ocasiones” (López Aniorte, 2020:1). Y por eso, este es el gran reto que deben enfrentar las generaciones presentes de mujeres y hombres.

Superar la desigualdad de género cuyo máximo exponente son las diversas brechas laborales apuntadas, sea cual sea el adjetivo calificativo que las acompañe, ha de constituirse en un elemento transformador, en un reto de futuro. Representa, pese a los negacionistas, una nece-

sidad absoluta en términos sociales, pero también económicos. Y el mercado de trabajo no va a lograrlo sólo. Necesita de un Estado intervencionista que vehicule, a través del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y su carácter tutelar o tuitivo de la clase trabajadora, todas las medidas de acción positiva necesarias para conseguirlo. Y, entre las grandes prioridades de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del siglo XXI deben situarse “el diseño de normas eficaces capaces de garantizar una equitativa redistribución de roles y responsabilidades en los ámbitos laboral y privado entre hombres y mujeres [y] la dignificación del trabajo de cuidados (...)” (López Aniorte, 2020: 28).

En definitiva, es preciso insistir en el hecho de que “la ciencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y las políticas que han de plasmar sus soluciones al servicio del trabajo decente y del fortalecimiento de la protección social, han de partir de que la igualdad de género no puede ser una dimensión aislada, añadida desde fuera a su construcción nuclear y de sus instituciones propias, todavía sostenidas en la desigualdad de trato y de oportunidades y en la discriminación sistémica de las mujeres; al contrario, ha de ser un elemento definitorio desde dentro de esa construcción científica y política en un mundo global en el que han de ponerse a punto instrumentos normativos de igual alcance, hoy por hoy inexistentes, para el logro de la igualdad” (Casas Baamonde, 2019: 7). Todo un reto para los iuslaboralistas, en particular, pero también para una sociedad que se precie de ser equitativa y paritaria.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

ALAMINOS, E. (2018), “La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española”, *Panorama social*, 27.

APARICIO TOVAR, J. (2015), “La sostenibilidad como excusa para una reestructuración del sistema de Seguridad Social”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 33, nº 2.

AYUSO, M., y CHULIÁ, E. (2018), “¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?”, *Documento de trabajo nº 22/2018 BBVA Mi jubilación*.

BALLESTER PASTOR, M^a. A. (2010), “Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: Rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad”, *Revista de Derecho Social*, nº 51.

BALLESTER PASTOR, M^a. A. (2011), “Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 112.

BALLESTER PASTOR, M^a. A. (2016), “El comprometido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, vol. 6, nº 1.

BALLESTER PASTOR, M^a. A. (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”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 146.

BANCO DE ESPAÑA (2020), “The Child Penalty in Spain”, *Documentos Ocasionales*, nº 2017, disponible en <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf>.

BANCO DE ESPAÑA (2020), “El teletrabajo en España”, *Artículos Analíticos, Boletín Económico*, nº 2, disponible en <file:///C:/Users/MARICARMEN/Downloads/be2002-art13.pdf>

BAYLOS GRAU, A. (2015), “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, *Revista Derecho Social*, nº 75.

BAYLOS GRAU, A. (2019), “El trabajo remunerado de las mujeres en España”, disponible en <http://baylos.blogspot.com/2019/03/el-trabajo-remunerado-de-las-mujeres-en.html>

BENAVENTE TORRES, M. I. (2021), “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, VOL. 11, Nº 1.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M^a. (2017), “La evolución de las pensiones de jubilación y viudedad desde la perspectiva de género”, *Revista Lan Harremanak*, nº 38.

BUDIG, M.J. y MISRA, J. (2010), “Los salarios de la economía del cuidado en comparación internacional”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, nº 4.

CABEZA PEREIRO, J. (2010), “Conciliación de vida privada y laboral”, *Temas Laborales*, nº 103.

CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M^a.A. (2010), *La Estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Ministerio de Trabajo e inmigración.

CABEZA PEREIRO, J. (2019), “La normativa y la política de la OIT sobre el empleo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 434.

CABEZA PEREIRO, J. (2019b), “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y Derecho*, monográfico, nº 9.

CAIRÓS BARRETO, D. M. (2015), “Las orientaciones europeas en materia de pensiones: adecuación, sostenibilidad y seguridad”, *Documentación Laboral*, nº 103.

CAÑABATE PÉREZ, J. (2014), ““Servir es distinto a trabajar”: Potestad del cabeza de familia vs. Protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista”, en GARCÍA GONZÁLEZ, G.; BONET ESTEVA, M. Y ESPUGNY I TOMAS, M^a. J. (coord.), *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson.

CARRASCO, C. (2011), “La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes”, *Revista de Economía Crítica*, nº 11.

CASAS BAAMONDE, M^a.E. (2019), “Igualdad de género y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable”, *Fembris*, vol. 4, nº 2.

CCOO (2018), *La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)*, Secretaria Confederal de Políticas Públicas y protección Social, CCOO.

CCOO (2020), *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*, Secretaría de Salud Laboral y Secretaria de las Mujeres de FSC-CCOO.

CEDEFOP (2010), “Quality assurance in the social care sector, research paper. The role of training”, n° 7, disponible en <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5507>

CHICHARRO LÁZARO, A. (2014), “Nuevas propuestas de igualdad de género en el mercado laboral europeo: la estrategia de la Unión para 2010-2015 en el contexto del Tratado de Lisboa”, en MESA MARREIRO, C. (DIR.) y GRAU PINEDA, C.: (coord.): *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch.

CRUZ VILLALÓN, J. (2020), “Teletrabajo y coronavirus: De la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las relaciones laborales*, n° 4. También publicado en El país, 23.09.2020, disponible en <https://elpais.com/economia/2020-09-22/de-la-emergencia-a-la-permanencia.html>

CREMADES, O. (2020), “Es el momento de regular mejor el teletrabajo: 10 debates clave”, 22.07.2020, disponible en dobetter.esade.edu/es/ley-teletrabajo-debates-clave?_wrapper_format=html

CUESTA LÓPEZ, V. (2011), “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesionales: fundamentos constitucionales y avances normativos en el ámbito de la Unión Europea”, *Revista de derecho constitucional europeo*, n° 16.

DÍAZ GORFINKIEL, M. (2019), “La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar”, *Lex Social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 9, n° 2.

DURAN HERAS, M^a.A. (2012), *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA.

EFSI (2018), *PHS Industry Monitor, Statistical overview of the personal and household services sector in the European Union*, April 2018, disponible en http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf

EIGE (2015), *Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency*, European Institute for Gender Equality, doi: 10.2839/221006.

EUROPEAN COMMISSION (2013), *The Gender gap in the pension in the EU* (2013) disponible en <http://imagenes.publico-estaticos.es/resources/archivos/2013/6/3/1370241549282Informe%20Comision%20Europea.pdf>

EUROPEAN COMMISSION (2015), “Strategic engagement for Gender Equality, 2016-2019”, *Justice and Consumers*.

EUROPEAN COMMISSION (2017a), *European Pillar of Social Rights*. <https://doi.org/10.15211/vestnikieran2201825>.

EUROPEAN COMMISSION (2017b), *Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*. COM (2017) 678 final, 2017.

EUROPEAN COMMISSION (2018), *2018 EU Pension Adequacy Report - Vol. 1 (Vol. 1)*.

EZQUERRA, S. (2011), "Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real", *Revista Investigaciones Feministas*, vol. 2.

FEMM COMMITTEE (2021), "The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period", Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament.

FEPEM (2020), *Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches*, disponible en https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Rapport-sectoriel-des-Branches_2020_VF.pdf

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, "Inequality in Europe", Social Europe Dossier, disponible en <https://www.socialeurope.eu/book/inequality-in-europe>

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT, *La Guía de buenas prácticas para la Prevención de Riesgos en la Ayuda a Domicilio*, disponible en http://ergodep.ibv.org/component/docman/doc_download/29-.html

GALLEGO LOSADA, R. (2020), "La inseguridad jurídica derivada de la contrarreforma de las pensiones públicas de jubilación: ¿quiebra de los derechos de los pensionista?", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, nº 22.

GARCÍA ROMERO, B. (2019), "Retos pendientes en materia de igualdad: reducción del impacto de género en las pensiones de Seguridad Social, en SELMA PENALVA, A. (ED.) *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Dykinson.

GARCÍA TESTAL, C. (2020), "Trabajo doméstico y COVID-19", *Actualidad jurídica Iberoamericana*, nº 12 bis.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. (2020), "El trabajo al servicio del hogar: algunas propuestas desde el proyecto europeo PHS-QUALITY", 10.07.2020, disponible en <https://forodelabos.blogspot.com/2020/07/el-trabajo-al-servicio-del-hogar.html>

GRAU PINEDA, C. y DOMÍNGUEZ-MUJICA, J. (2015), “La persistencia de mujeres inmigradas en el servicio doméstico en España en tiempos de recesión económica: datos para la reflexión”, *Revista de derecho migratorio y extranjería*, n° 40.

GRAU PINEDA, C. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2015), “El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones”, *Documentación Laboral*, n° 103.

GRAU PINEDA, C. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2015), *Conciliación y seguridad social: la brecha de género en el sistema de pensiones*, Tirant lo Blanch.

GRAU PINEDA, C. (2019), “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, vol. 9, n° 2.

GRAU PINEDA, C. (2020), “Empleo doméstico y cuidadores informales: obstáculos para conciliar”, en *VVAA: Reflexiones sobre el empleo doméstico: De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

GRAU PINEDA, C. (2020b), “La formación profesional en el empleo doméstico: Análisis del estado de la cuestión”, *Revista de Relaciones Laborales. Lan Harremanak*, n° 44.

GRAU PINEDA, C. (2021), “El derecho a la formación y a la cualificación profesional en el trabajo doméstico”, *Revista Jurídica de los Derechos Social Lex Social*, vol. 11, n° 1.

GRAU PINEDA, C. (2021b), “La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y la brecha en las pensiones”, *Revista Trabajo y Derecho*, n° 73.

GUERRERO VIZUETE, E. (2018), “La conciliación entre vida laboral, personal y familiar una década después de la Ley Orgánica 3/2017”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n° 51.

HAYTER, S. (2011), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, Edward Elgar y Ginebra, OIT.

HAYTER, S. y EBISUI, M. (2013), “La negociación de paridad para los trabajadores precarios”, *Boletín internacional de investigación sindical*, vol. 5, n° 1.

LAS HERAS, M. (2020), “Mujer y trabajo en remoto durante la COVID-19”, disponible en <https://mediaroom.iese.edu/es/las-mujeres-las-mas-perjudicadas-durante-el-teletrabajo-los-hombres-los-que-mas-se-quejan/#:~:text=El%20estudio%20%C2%ABMujer%20y%20trabajo,al%20trabajo%20que%20los%20hombres.>

LLANO ORTIZ, J.C. (2018), *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de la pobreza y la exclusión social en España 2008-2017*, EAPN España.

LLANO ORTIZ, J.C. (2019), *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de la pobreza y la exclusión social en España 2008-2018*, EAPN España.

LLORENS ESPADA, J. (2020), “La extinción del contrato de trabajo doméstico: despido y desistimiento” en *VVAA: Reflexiones sobre el empleo doméstico: De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

LÓPEZ ANIORTE, M^a. C. (2020), “Hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y el disfrute de la pensión de jubilación”, *Lan Harremanak*, n^o 43.

LÓPEZ BALAGUER, M. (2019), “El derecho a la adaptación de jornada y forma de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar tras el Real Decreto-Ley 6/2019”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF.

LOUSADA AROCHENA, J. (2011), “La individualización de los derechos de conciliación. Una asignatura pendiente”, *Themis. Revista Jurídica de Igualdad de Género*, n^o 9.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014), *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch.

MALDONADO MOLINA, J.A. (2019), “Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n^o 439.

MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2016), “Capítulo XVI. Políticas de Preservación y de reparto del Empleo (I)”, en *VVAA Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional*, Thomson Reuters Aranzadi.

MIÑARRO YANINI, M. (2014), “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *propuestas*, *Relaciones Laborales*, nº 10.

MIÑARRO YANINI, M. (2013), *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Editorial Reus.

MITRAMISS (2019,) *Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el Siglo XXI*, disponible en <https://euskadi.fespugt.es/images/pdfs/MUJER%20E%20IGUALDAD/GUI%CC%81AS%20MUJER%20E%20IGUALDAD/Informe%20%E2%80%9CMujeres%20en%20el%20mercado%20de%20trabajo%2C%20mujeres%20pensionistas%20y%20mujeres%20migrantes%20en%20el%20siglo%20XXI%E2%80%9D.pdf>

MOLERO MARAÑÓN, M^a.L. (2018), “Propuestas de reforma del sistema de atención a la dependencia”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 3.

MOLERO MARAÑÓN, M^a.L. (2019), “Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº extraordinario 1.

MOLERO MARAÑÓN, M^a.L. (2020), “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista Derecho Social*, nº 89.

MOLINA NAVARRETE, C. (2020), “«Brechas de género» y sistema español de Seguridad Social: Balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *IQUAL. Revista de Género e Igualdad*, nº 3.

MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2020), “Un nuevo desencuentro de las prestaciones de la Seguridad Social Española con los Tribunales Europeos: El complemento por maternidad en las pensiones no debe ser solo para las mujeres (A propósito de la STJUE de 12 de diciembre de 2019, recaída en el asunto C-450/18, Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 22.

MONEREO PÉREZ, J.L. (2020), “La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de seguridad social en la “sociedad del riesgo””, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, vol. 10, nº 2.

OECD (2019), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>

OELZ, M. (2014), “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, nº 1.

OIT (2011), *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*, Departamento de Políticas de Empleo.

OIT (2016), *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, OIT.

OIT (2018), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino 2018*, OIT.

OIT (2019), *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2019*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), OIT.

OIT, *Medición del valor económico y social del trabajo doméstico*, Nota de información 3, OIT.

OIT, *Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización*, Nota informativa 8, OIT.

PARELLA RUBIO, S. (2000), “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, *Papers*, nº 60.

PERÁN QUESADA, S. (2019), “De la tutela diferenciada de la maternidad y la paternidad a la protección por nacimiento y cuidado de menos desde una perspectiva constitucional”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, nº 20.

PÉREZ DEL PRADO, D. (2019), “El caso Villar Láiz o el Día de la marmota”, en <https://forodelabos.blogspot.com/2019/05/el-caso-villar-laiz-o-el-dia-de-la.html>

PÉREZ DEL PRADO, D. (2020), “Una reforma importante: el nacimiento del Ingreso Mínimo Vital”, en <https://forodelabos.blogspot.com/2020/06/una-reforma-importante-el-nacimiento.html>

PÉREZ DEL PRADO, D. (2020b), “El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico”, en *VVAA: Reflexiones sobre el empleo doméstico: De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

PÉREZ OROZCO, A. (2006), “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”, *Revista de Economía Crítica*, nº 5.

POYATOS I MATAS, G. (2018), “Juzgando con perspectiva de género el derecho a conciliar familia y trabajo. A propósito de la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas de 15 de diciembre de 2017 (rec. 1249/2017)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n° 420.

POYATOS I MATAS, G. (2019), “De la ética del cuidado feminizada a la ética del cuidado humanizada. A propósito de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto al complemento por maternidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n° 24.

QUESADA SEGURA, R. (2011), “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n° 189 de la Organización Internacional del Trabajo 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n° 27.

QUINTANILLA NAVARRO, R. Y. (2017), “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 133.

RAMOS MARTÍN, N.E. y BLÁZQUEZ CUESTA, M. (2007), “contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos; ¿solo para mujeres?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 66.

RAMOS QUINTANA, M. I. (2013), “La nueva Ley Reguladora del Factor de Sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social: impacto y consecuencias sobre las mujeres”, *Revista de Derecho Social*, n° 64.

RAMOS QUINTANA, M. (2017), “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista Derecho Social*, n° 77.

RAMOS QUINTANA, M. (2019), “Las mujeres y el futuro del trabajo en el centenario de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n° extraordinario 1.

RAMOS QUINTANA, M. I. (2020), “Agenda de la Unión Europea La nueva Estrategia Europea para la Igualdad: orientaciones, iniciativas y acción política bajo el mandato de von der Leyen”, *Trabajo y Derecho*, n° 66.

RAMOS QUINTANA, M. (2020a), “El complemento por maternidad como acción positiva y su desnaturalización jurídica”, *Trabajo y Derecho*, n° 61.

RAMOS QUINTANA, M. (2020b), “El complemento por maternidad en el sistema de seguridad social: Las compensaciones implícitas en su

código genético y la erosión de una acción positiva”, *Revista Derecho Social*, nº 89.

RAMOS QUINTANA, M. (Dir.) (2020c), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo.

RECHE TELLO, N. (2019), “La nueva Directiva de conciliación de los progenitores y los cuidadores: ¿Otra oportunidad perdida?”, *Revista Derecho Social*, nº 89.

RODRÍGUEZ CARDO, I. A. (2015), “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 118.

RODRÍGUEZ COPE, M^a. L. (2019), “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del Siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, nº 2.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2010), “La corresponsabilidad como eje de las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral. Marcos comparados autonómicos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, nº 333.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2016), “Nueva hoja de ruta de la UE para conciliar de manera más eficaz la vida laboral y la vida privada”, *Trabajo y Derecho*, nº 15.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2016b), *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2017), “Trabajo decente y riesgos psicosociales: la organización del tiempo de trabajo”, en RAMOS QUINTANA, M. (coord.) *Riesgos psicosociales y organización en la empresa*, Aranzadi.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2018), “Desigualdad por causa de género en la Seguridad Social: carreras de cotización y prestaciones”, *Lan Harremanak*, nº 38.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2018b), “Brechas de género en el mercado laboral: una mirada crítica ante el horizonte 2030”, *Revista Atlántida: Revista Canaria de Ciencias Sociales*, nº 9.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2021), “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, Vol. 11, nº 1.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2019), “La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad”, *Noticias CIELO*, nº. 4.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (2013), *El Derecho del Trabajo ante la feminización de la pobreza*, Bomarzo.

ROMERO BURILLO, A. M^a. (2019), “Trabajo, Género y Nuevas Tecnologías: Algunas consideraciones”, *IUSLabor*, nº 1.

RON LATAS, R., y LOUSADA AROCHENA, J. (2017), “Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad”, *Revista de derecho de la seguridad social*, nº 12.

RUBERY, J., O'REILLY, J. y FAGAN, C. (2000), “El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido. ¿Un nuevo contrato social entre los sexos?”, en VVAA (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. y MORENO ROMERO, F. (2020), “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social. A propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019”, *Revista Galega de Dereito Social*, nº 10.

SANZ SÁEZ, C. (2019), “Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España”, comunicación presentada y seleccionada respecto de la conversación II “Trabajo decente para todos” en el Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Sevilla, 7-8 febrero.

SANZ SÁEZ, C. (2017), *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición del Régimen Especial de la seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Espacial: análisis actual y de futuro*, Bomarzo.

SANZ SÁEZ, C. (2018), “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, nº 83.

SANZ SAEZ, C. (2021), “La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo domestico y el trabajo de cuidados”, *Lex Social. Revista jurídica de derechos sociales*, vol. 11, nº 1.

SECRETARIA TÉCNICA EAPN-ES (coord.) (2020), *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019*, EAPN.

- SUPIOT, A. (2019), "Pourquoi un droit du travail?", *Droit Social*, nº 10.
- TORNS, T. (2011), "Conciliación de la vida laboral y familiar o responsabilidad: ¿el mismo discurso?", *RIDEG*, 01/11.
- UGT (2018), *El Sistema de pensiones agranda la brecha de género. Análisis de las pensiones desde la perspectiva de género*, Vicesecretaría General, Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.
- VARA, M. J. (2013), "Gender Inequality in the Spanish Public Pension System", *Feminist Economics*, nº 19: 4.
- VELA DÍAZ, R. (2019), "En el camino judicial correcto en materia de brecha salarial de género en España: un avance jurisprudencial relevante", *Derecho y Cambio Social*, nº 55.
- VELA DÍAZ, R. (2020), "Capítulo XXXI. El impacto de las desigualdades de género sobre el sistema de protección social: la brecha pensio-
nal en el acceso a las prestaciones de jubilación", en *VVAA: Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y VI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. I, Laborum.
- VICENTE PALACIO, M^a.A. (2020), "Sobre el carácter discriminatorio del complemento por maternidad (de nuevo sobre la diferencia entre sexo y género)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4.
- VIQUEIRA PÉREZ, C. (2010), "Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, nº 10.

OTROS TÍTULOS DE EDITORIAL BOMARZO

COLECCIÓN ESTUDIOS

- LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR.** *Concepción Sanz Sáez*
- SERVICIOS ESENCIALES, SERVICIOS MÍNIMOS Y DERECHO DE HUELGA.** *Antonio Baylos Grau*
- LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR ENFERMEDAD/DISCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.**
Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca
- EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**
María José Asquerino Lamparero
- HACIA UN TRABAJO AUTÓNOMO DECENTE.** *María Monserrate Rodríguez Egío*
- EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS. LA NECESIDAD DE UN INSTRUMENTO VINCULANTE.** *Adoración Guamán Hernández y Gabriel Moreno González*
- EL ANUNCIO DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.** *Miquel Àngel Falguera Baró*
- LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL DERECHO DE ASILO: EL ESTATUTO DE GARANTÍAS DE INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS “REFUGIADOS”.** *Margarita Miñarro Yanini*
- DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA. EL CASO DEL TRANSPORTE POR CARRETERA.** *Alberto Riesco-Sanz, Jorge García López y María del Mar Maira Vidal*
- LA NUEVA REGULACIÓN EUROPEA Y ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y SU APLICACIÓN AL ÁMBITO DE LA EMPRESA.** *José Luis Goñi Sein*
- ESTRATEGIA BLUE GROWTH Y DERECHO DEL MAR.** *Jaime Cabeza Pereiro y Belén Fernández Docampo (Coordinadores)*
- PROBLEMAS APLICATIVOS DE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL.**
Miguel Basterra Hernández
- LAS MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. UN ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** *Enea Ispizua Dorna*
- LA PRECARIEDAD EN EL SECTOR DEL ARTE: UN ESTATUTO DEL ARTISTA COMO PROPUESTA DE SOLUCIÓN.** *Henar Álvarez Cuesta*
- EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES.**
María Angustias Benito Benítez
- LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA. ITALIA Y ESPAÑA.** *Marialaura Birgillito*
- EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EXPRESIÓN DE LOS AVANCES Y RETROCESOS DEMOCRÁTICOS.** *Juan Ignacio Marín Arce*
- CONTROLES Y LÍMITES DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.** *Ricardo Esteban Legarreta*
- DERECHOS@GÉNERO.** *Julia López López (coordinadora)*
- EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS RETOS PLANTEADOS POR LA GLOBALIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA.** *Manuel Correa Carrasco*

- LA PROTECCIÓN SOCIOLABORAL MULTINIVEL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA.**
José Luis Monereo Pérez,
- EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA TRAS LA CRISIS. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS.**
José Manuel Gómez Muñoz (director)
- PUNTOS CRÍTICOS EN EL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL E INSPECTOR DE LA DESCENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL, LA CONTRATACIÓN LABORAL Y LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS.** *Amparo Esteve-Segarra*
- SALUD LABORAL, IGUALDAD Y MUJER. ASPECTOS JURÍDICOS.** *Ruth Vallejo Da Costa*
- BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA: CAUSAS Y VÍAS PARA COMBATIRLAS.** *Carolina Martínez Moreno*
- LAS MIGRACIONES INTERNACIONALES. UNA MIRADA CRÍTICA A LA REGULACIÓN INTERNACIONAL Y EUROPEA DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL.** *Nunzia Castelli*
- EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** *José María Ríos Mestre*
- HUMANOS Y ROBOTS: EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ERA TECNOLÓGICA.**
M^a Luz Rodríguez Fernández
- DERECHO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL COVID-19. MANUAL PARA JURISTAS DE TRINCHERA.** *Carlos Hugo Preciado Domènech (coordinador)*
- LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPRESARIOS EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.** *Javier Gárate Castro*
- LOS DERECHOS DE COMUNICACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: NUEVAS DIMENSIONES A LA LUZ DE LAS TIC.** *Gratiela Florentina Moraru*
- DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA: ESTADO ACTUAL Y NUEVOS HORIZONTES.** *Óscar Contreras Hernández*
- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS RETOS SOCIOLABORALES DEL SIGLO XXI. LIBRO EN MEMORIA DE LA PROFESORA MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO.** *Carmen Sáez Lara y Federico Navarro Nieto (coordinadores)*
- LOS ERTES EN LA LEGISLACIÓN EXTRAORDINARIA DERIVADA DE LA CRISIS SANITARIA.**
Miquel Àngel Falguera Baró
- LA NO DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR CAUSA DEL SEXO Y DEL GÉNERO. UN DERECHO CONSTITUCIONAL LABORAL ESPECÍFICO.** *Sarai Rodríguez González*
- TUTELA LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES ENFERMOS CRÓNICOS.**
David Montoya Medina
- LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025. UN ESTUDIO MULTIDISCIPLINAR.** *Margarita Ramos Quintana (Directora)*
- DATOS Y DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TIEMPOS DE (POS) COVID19: ENTRE EFICIENCIA DE GESTIÓN Y GARANTÍAS.** *Cristobal Molina Navarrete*

