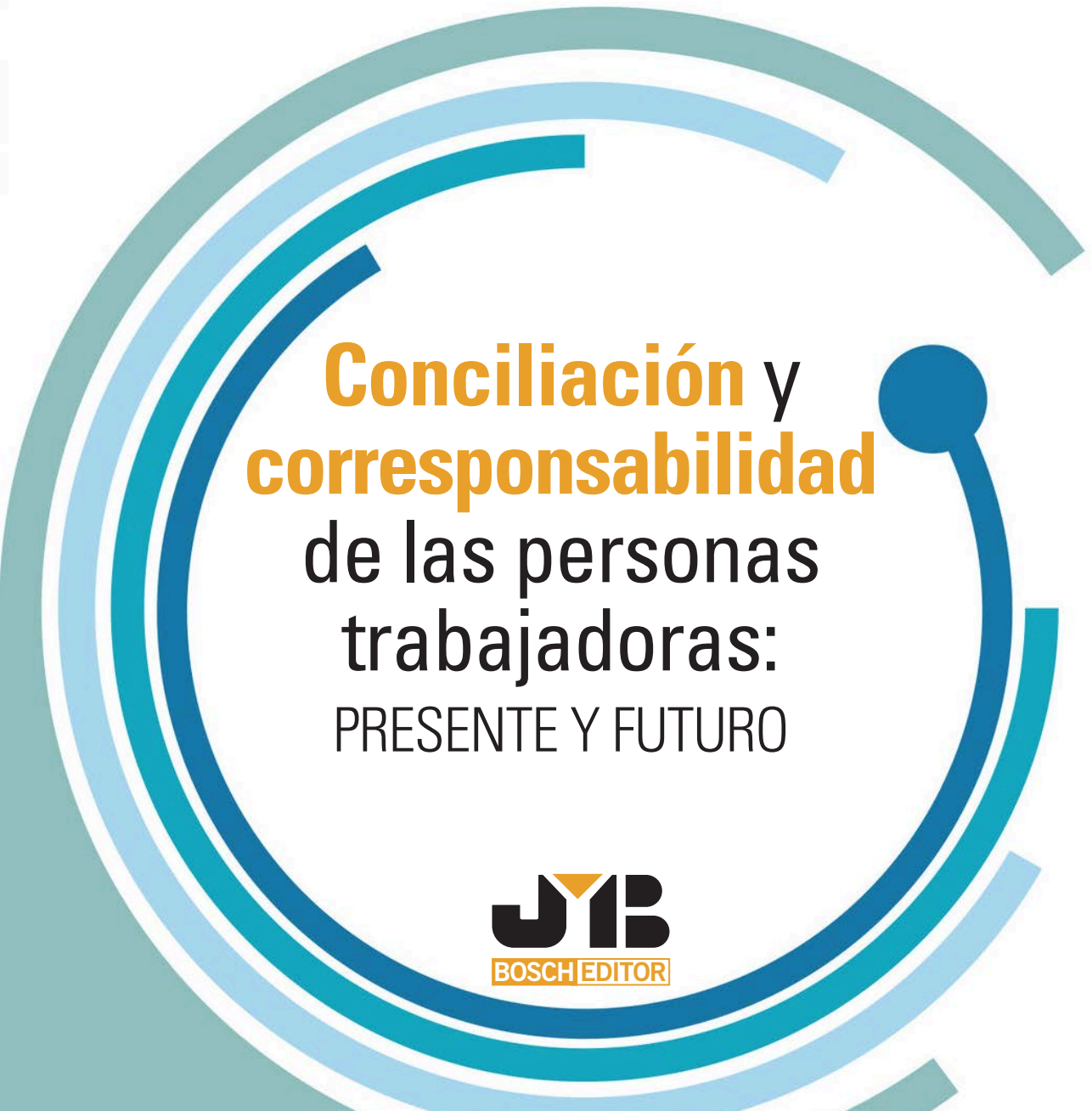


 **Emma Rodríguez Rodríguez**
 **Nora M^a Martínez Yáñez**

DIRECTORAS

PRÓLOGO

MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE



**Conciliación y
corresponsabilidad**
de las personas
trabajadoras:
PRESENTE Y FUTURO


BOSCH EDITOR

La conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los ejes esenciales del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en asuntos de empleo y ocupación. Las actuaciones políticas y legislativas llevadas a cabo en las últimas décadas se han centrado en proporcionar a las personas trabajadoras mecanismos para resolver el conflicto entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares, bien mediante derechos de ausencia, en una primera etapa, bien mediante derechos de presencia que operan sobre la distribución de la jornada de trabajo, más recientemente. Pese a los esfuerzos y avances innegables, la conciliación de la vida laboral y familiar continúa siendo un aspecto especialmente delicado en la carrera de las mujeres, a quienes la sociedad sigue vinculando en mayor medida con el cuidado de la familia. Además, la disolución del espacio y el tiempo de trabajo propiciada por las nuevas tecnologías o por la extensión del trabajo a distancia amenaza muchas de las conquistas conseguidas. Por estas razones urge incorporar la corresponsabilidad definitivamente a los instrumentos jurídicos ideados en pro de la conciliación. Se trata de concebir la igualdad dentro y fuera del hogar hasta sus últimas consecuencias. No obstante, es el principio *gender mainstreaming* el que debe presidir las nuevas medidas legislativas, así como la interpretación judicial y los instrumentos fruto de la autonomía colectiva que rigen la cotidianidad de las relaciones laborales. Asimismo, es necesario un nuevo enfoque que ponga en valor los trabajos de cuidado y visibilice su importancia y repercusión para la propia sociedad. Persistir en la ignorancia de estos trabajos y feminizarlos contribuye a ensanchar la brecha sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, como ha quedado patente en la reciente crisis sanitaria y sus consecuencias. La presente obra analiza todas estas cuestiones desde la convicción de que la igualdad no exige una mera equiparación formal entre las personas de distinto sexo, sino la auténtica garantía de poder ejercer los mismos derechos con idéntica intensidad



CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS:
PRESENTE Y FUTURO

Emma Rodríguez Rodríguez

Nora M^a Martínez Yáñez

DIRECTORAS

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: PRESENTE Y FUTURO

Emma Rodríguez Rodríguez

Jaime Cabeza Pereiro

Mercedes López Balaguer

Remedios Menéndez Calvo

Fernando Lousada Arochena

Ana de la Puebla Pinilla

Patricia Nieto Rojas

Milena Bogoni

Nora M^a. Martínez Yáñez

Beatriz Rodríguez Sáenz de Galdeano

Henar Álvarez Cuesta

María Ángeles García Pérez

PRÓLOGO

María Emilia Casas Baamonde

Barcelona 2021



BOSCH EDITOR

© NOVIEMBRE 2021 EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
NORA M^a MARTÍNEZ YÁÑEZ
(Dirs.)

© NOVIEMBRE 2021

 **BOSCH**
EDITOR

Librería Bosch, S.L.

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: editorial@jmboscheditor.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-124109-2-1

ISBN digital: 978-84-124109-3-8

D.L.: B 13241-2021

Diseño portada y maquetación: CRISTINA PAYÁ  +34 672 661 611

Printed in Spain – Impreso en España

Índice General

PRÓLOGO

Conciliación y corresponsabilidad.....	17
--	----

MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE

CAPÍTULO 1

La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente	31
--	----

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

I. El Trabajo decente y la Agenda 2030	31
II. Las desigualdades y desventajas en las relaciones laborales por razón de género: entre la discriminación y el rol.....	40
III. La relevancia de la potestad del trabajador sobre su reparto de «tiempos vitales»	50
IV. La centralidad del trabajo de los cuidados.....	60
V. Reflexiones finales: la corresponsabilidad en el núcleo del trabajo decente	63

CAPÍTULO 2

La Directiva (UE) 2019/1158 y su trasposición al derecho interno.....	67
---	----

JAIME CABEZA PEREIRO

I. Ideas previas	67
II. El ámbito de los conceptos	70
III. El retorno a las anteriores condiciones.....	74
IV. El permiso de cuidadores.....	76
V. Los problemas en torno al permiso parental y los límites de la «cláusula pasarela».....	77

VI.	El asunto de la protección contra las consecuencias desfavorables por el ejercicio de derechos de conciliación.....	80
VII.	Modelos de familias con particulares dificultades y retos	81
VIII.	Sobre las medidas clásicas que han sostenido el permiso parental.....	86
IX.	Conclusiones.....	89

CAPÍTULO 3

	Las brechas retributivas derivadas del ejercicio de derechos de conciliación.....	93
--	---	----

MERCEDES LÓPEZ BALAGUER

I.	Las brechas retributivas de las mujeres trabajadoras que concilian: desigualdad y discriminación.....	93
II.	Las diferentes causas de la brecha retributiva por razón de género.....	99
III.	Discriminación retributiva por el ejercicio de derechos de conciliación: análisis jurisprudencial.....	103
III.1.	La brecha retributiva derivada de las ausencias vinculadas al embarazo y al nacimiento	104
III.2.	La brecha retributiva derivada del ejercicio del derecho los derechos de conciliación para el cuidado	106
IV.	Herramientas para erradicar la brecha retributiva vinculada a la conciliación: la corresponsabilidad como objetivo.....	115

CAPÍTULO 4

	El vigente procedimiento negociado de los planes de igualdad. Experiencias en materia de conciliación y propuestas para afrontar el reto de la corresponsabilidad.....	123
--	--	-----

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

I.	Exposición general del marco legal y contexto socio-económico	123
II.	Apuesta por la autonomía colectiva: convenios y planes, protagonistas para facilitar la conciliación.....	127
III.	Los nuevos planes de igualdad como herramienta para impulsar la corresponsabilidad.....	130

III.1. Aproximación a la vigente regulación normativa de los planes de igualdad	130
III.1.A) Objeto y ámbito legal, fases de elaboración, y proceso negociador	132
III.1.B) Potencial contenido	135
III.2. Contenido de los planes de igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad.....	136
III.2.A) ¿Qué y cómo se ha implantado?.....	139
III.2.B) Retos y propuestas de implementación.....	146
IV. Valoración final.....	152

CAPÍTULO 5

Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo	155
--	-----

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

I. La igualdad de derechos con el trabajo presencial como garantía de una correcta implementación del teletrabajo.....	155
II. El principio de igualdad entre el teletrabajo y el trabajo presencial en la normativa internacional y comunitaria.....	158
II.1. El principio de igualdad entre el teletrabajo y el trabajo sedentario en el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo	158
II.2. El principio de igualdad entre el teletrabajo y el trabajo sedentario en el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo...	160
III. El principio de igualdad entre el teletrabajo y el trabajo presencial en el derecho español interno.....	162
III.1. Enunciado general del principio de igualdad en comparativa hipotética.....	163
III.2. ¿Y dónde está la igualdad de oportunidades?.....	165
III.3. Salvedades y materias no incluidas en la regulación (libertad sindical, seguridad social).....	167
III.4. Prohibición de prejuicios y sanción por incumplimiento: ¿estamos ante una nueva causa de discriminación en el empleo?	168
III.5. Indemnidad de la persona teletrabajadora frente a los riesgos de la actividad empresarial.....	170

IV.	La prohibición de discriminación aplicada al teletrabajo, en especial por razón de sexo.....	171
V.	Prevención del acoso y de la violencia de género en el teletrabajo	173
	V.1. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.....	174
	V.2. Prevención de la violencia de género	178
VI.	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el teletrabajo.....	180
	VI.1. El teletrabajo utilizado como medio de conciliación y el cauce procesal a utilizar para el acceso al teletrabajo y la reversión al trabajo presencial.....	180
	VI.2. Los derechos de conciliación de las personas teletrabajadoras	182

CAPÍTULO 6

	Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la prestación por nacimiento y cuidado de menor.....	185
--	---	-----

ANA DE LA PUEBLA PINILLA

I.	Introducción	185
II.	Cambio de paradigma: de la conciliación a la corresponsabilidad	187
	II.1. Música y letra en las normas sobre conciliación y corresponsabilidad.....	187
	II.2. Novedades en el diseño de la prestación por nacimiento y cuidado de menor	194
III.	Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor: problemas aplicativos.....	195
	III.1. Problemas derivados de la obligatoriedad de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado durante las primeras seis semanas: ¿también es obligatorio el descanso cuando no hay derecho al subsidio por nacimiento?	196
	III.2. Disfrute fraccionado de la suspensión por nacimiento y cuidado y problemas de mantenimiento de la prestación ..	199
	III.3. La prestación por nacimiento y cuidado de hijos en el caso de las familias monoparentales.....	204

III.3.A) ¿Cabe la acumulación de las prestaciones reconocidas a ambos progenitores en favor del único progenitor en el caso de las familias monoparentales?	204
III.3.B) ¿Y de las dos semanas adicionales en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de hijo discapacitado?.....	206
III.4. Acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor en el caso de maternidad por sustitución	207

CAPÍTULO 7

Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa «MECUIDA»	211
--	-----

PATRICIA NIETO ROJAS

I. Necesidades extraordinarias de conciliación y su respuesta normativa.....	211
II. El teletrabajo como medida conciliatoria derivada de una situación sobrevenida de cuidado.....	213
II.1. Causas extraordinarias de conciliación que pueden motivar la solicitud de trabajo a distancia.....	215
II.2. Procedimiento de petición del trabajo a distancia por motivos de conciliación.....	217
III. Otras medidas de adaptación de jornada distintas al teletrabajo.	222
III.1. Personas que habilitan el ejercicio del derecho	224
III.2. Procedimiento de petición y posibles formas de adaptación.....	227
IV. La singular reducción de jornada como mecanismo conciliatorio arbitrada en el Plan MECUIDA	229
V. Disposiciones comunes en el ejercicio del derecho	230
VI. La excedencia como mecanismo alternativo al programa «MECUIDA».....	231
VII. La utilización del permiso por fuerza mayor por necesidades de conciliación reconocido a los empleados de la Administración General del Estado	236
VIII. El permiso por fuerza mayor en la nueva Directiva de permisos parentales	237

IX.	A modo de conclusión.....	240
-----	---------------------------	-----

CAPÍTULO 8

	Los derechos de conciliación de las familias monoparentales	245
--	---	-----

MILENA BOGONI

I.	Introducción	245
II.	Maternidad(es) y conciliación: perspectivas de tutela	249
III.	Conciliar en una familia monoparental como enfoque de estudio.....	255
	III.1. El marco jurídico de la conciliación y corresponsabilidad en España y Europa: ¿y las familias monoparentales?	260
	III.2. Permisos de cuidado del lactante, excedencias y adaptación de jornada en el RDL 6/2019: la difícil aplicación de estas medidas en el marco de una familia monoparental...	267
IV.	La transferibilidad e in-transferibilidad de los permisos de crianza en un contexto de familia monoparental: una referencia al debate general y a la más reciente jurisprudencia en materia de acumulación.....	273
V.	Primeras breves conclusiones.....	283

CAPÍTULO 9

	Corresponsabilidad y conciliación en el trabajo autónomo.....	285
--	---	-----

NORA M^º. MARTÍNEZ YÁÑEZ

I.	El empleo autónomo femenino como motor de progreso económico y social	285
II.	Igualdad, corresponsabilidad y maternidad en el trabajo autónomo	290
	II.1. La protección por nacimiento de hijo.....	290
	II.2. La reincorporación a la actividad profesional tras el nacimiento de hijo.....	297
III.	Los derechos de conciliación de la vida profesional y familiar en el trabajo autónomo	300
	III.1. La protección social por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.....	303

III.2. Bonificaciones vinculadas a la contratación de trabajadores por cuenta ajena por razones de conciliación de la vida profesional y familiar	306
III.3. Mejoras en el régimen de derechos de conciliación de los TRADE.....	309
III.3.A. Los derechos de conciliación como causas justificadas de interrupción de la actividad profesional ..	310
III.3.B. El horario de actividad del TRADE y las necesidades de conciliación de la vida profesional y familiar	314
III.3.C. La contratación de trabajadores asalariados por parte del TRADE por necesidades de conciliación de la vida profesional y laboral.....	315
IV. Reflexiones conclusivas	320

CAPÍTULO 10

La tutela judicial de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar: una reconsideración a la luz de su dimensión constitucional.....	323
--	-----

BEATRIZ RODRÍGUEZ SÁENZ DE GALDEANO

I. El entronque constitucional de los derechos de conciliación	324
I.1. El catálogo legal de derechos de conciliación	324
I.2. Los derechos de conciliación y su relación con los derechos fundamentales: la discriminación por razón de género.....	326
I.2.A. La dimensión constitucional de los derechos de conciliación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	326
I.2.B. Un intento de configuración constitucional de los derechos de conciliación	327
I.2.C. El contenido esencial de los derechos de conciliación	329
I.3. La ponderación constitucional de los intereses en juego y la virtualidad de la técnica del ajuste razonable.....	331
I.4. La razonabilidad de la petición y las circunstancias organizativas de la empresa	332

I.4.A.	La acreditación de la necesidad de cuidado	332
I.4.B.	La impertinencia de la consideración del resto de circunstancias familiares	334
I.4.C.	La irrelevancia del principio de corresponsabilidad en el proceso de tutela y los principios de privacidad y libre organización familiar.....	335
I.4.D.	La justificación objetiva y razonable: características y circunstancias organizativas de la empresa...	337
I.4.E.	La importancia de los planes de igualdad como elemento para la valoración de la razonabilidad.....	339
II.	El proceso laboral en materia de derechos de conciliación.....	340
II.1.	Relevancia en el proceso laboral en materia de conciliación (art. 139 LRJS) de la consideración de los derechos de conciliación como derechos fundamentales.....	340
II.2.	Objeto del proceso: el ejercicio de los derechos de conciliación.....	341
II.3.	Trámites previos y plazo de ejercicio.....	343
II.4.	Variación sustancial de la demanda y proposición de alternativas	346
II.5.	Cosa juzgada y planteamiento de nueva solicitud	347
II.6.	Legitimación y litisconsorcio pasivo.....	349
II.7.	Lesión de derecho fundamental e indemnización de daños y perjuicios	351
II.7.A.	La indemnización por lesión de derecho fundamental en los procesos de conciliación: cuándo existe lesión del derecho.....	351
II.7.B.	La indemnización por otros daños y perjuicios.....	352

CAPÍTULO 11

Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo	353
--	-----

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

I.	Primera amenaza: el cambio climático	353
II.	Reacción: la apuesta por el desarrollo sostenible	358
III.	La regulación de las medidas de lucha contra el cambio climático	360

IV.	Segundo reto: el trabajo decente.....	364
V.	Los cuidados en el centro para alcanzar la igualdad por razón de género en el ámbito laboral.....	366
VI.	La unión de la lucha contra el cambio climático y por la igualdad: el ecofeminismo.....	368
VII.	La aplicación de las teorías ecofeministas al mundo del trabajo ..	372

CAPÍTULO 12

Estrategias y buenas prácticas empresariales para derribar barreras de género	377
---	-----

MARÍA ÁNGELES GARCÍA PÉREZ

I.	Introducción	377
II.	Antecedentes	378
III.	Estrategias y buenas prácticas: una primera aproximación	379
IV.	Modelos y estrategias para pymes.....	390
V.	Propuestas de indicadores de género en la RSC para micro organizaciones	397

PRÓLOGO

Conciliación y corresponsabilidad

MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid
Presidenta emérita del Tribunal Constitucional

Cumple el libro colectivo que tengo la satisfacción de prologar distintos y valiosos objetivos. Destacar la importancia para la igualdad de las mujeres de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral y de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en su ejercicio, analizando rigurosamente los problemas que plantea su régimen jurídico vigente, es el primero de ellos. Denunciar el limitado éxito de esos derechos, comprobado por el hecho de que la maternidad y las tareas de cuidado familiar repercuten negativamente en el trabajo de las mujeres, es tarea central de este libro, que advierte consecuentemente de que la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares, que es la palanca de transformación, sigue siendo un desafío de futuro. Pasar por el tamiz de la crítica científica el diseño jurídico de estas instituciones de conciliación, con el acompañamiento de su interpretación jurisprudencial o judicial, y alcanzar un diagnóstico certero de sus insuficiencias son asimismo empeños de este excelente libro, completados con el de maximizar la eficacia real de dichas instituciones. En fin, difundir el conocimiento de los obstáculos normativos al despliegue efectivo y eficaz de las instituciones de conciliación y estimular la discusión pública sobre la necesidad de sus reformas legislativas es razón de la necesidad de su publicación, que merece ser correspondida con su lectura y divulgación en la comunidad científica y en la sociedad. Un libro, pues, de presente y de futuro, en la conciliación y en la corresponsabilidad, como su título sugiere, en su regulación vigente y en las necesarias reformas de futuro, como explica su contenido; de un futuro inmediato.

El análisis de técnica normativa que efectúan las distintas aportaciones que lo componen es ejemplar. Alertan con insistencia del insuficiente ritmo de transición desde la conciliación a la corresponsabilidad, de las particulares dificultades del ejercicio de estos derechos en las familias monoparentales y otras vulnerables, y de los ámbitos o cuestiones que requieren nuevas medidas legislativas, muy numerosos por cierto como se obtiene de la lectura de sus capítulos.

Las dificultades resistentes de los derechos de conciliación están en la finalidad para la que fueron diseñados: modificar el papel tradicional del hombre y de la mujer en la sociedad, en el trabajo y en la familia para lograr su «plena igualdad», como ya dijo en su Preámbulo la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, que se propuso, tan avanzado el siglo pasado y como consecuencia del ingreso masivo de las mujeres al trabajo remunerado, el hecho mas relevante de aquel siglo, «incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones». Aunque cargados de dudas interesadas sobre su legitimidad –¿puede el Estado organizar los modos de vida familiar y hacer recaer sobre las empresas las responsabilidades familiares de los trabajadores?–, estos derechos habían de favorecer el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y contribuir a evitar la discriminación en el trabajo de las mujeres y en la vida política, económica y social causada por la asignación social a su función reproductiva del trabajo de cuidado familiar, involuntario y no remunerado. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en el sector privado y en el empleo público, desde el ámbito doméstico del trabajo no remunerado tuvo una incidencia poderosa en la organización de las familias, de las empresas, del sistema político, de la sociedad. En los últimos años del pasado siglo, y ya en éste, los textos legales europeos y nacionales establecieron derechos para la conciliación «de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan», y mas precisamente, con carácter de disposiciones mínimas, un permiso parental intransferible, distinto del permiso de maternidad, y un derecho de ausencia del trabajo por fuerza mayor. Sus avances posteriores, en algo mas de una década, consistieron en limitar la intransferibilidad del permiso parental en beneficio de su «uso mas igualitario» y en garantizar un estatuto de derechos de la persona trabajadora acogida al permiso, incluso de su reincorporación al trabajo y cubierto por una especie de garantía de indemnidad protectora frente a su quebranto, a las represalias y las discriminaciones por el ejercicio de los derechos de conciliación. Casi otra década después, constatado el fracaso de las regulaciones precedentes, el limitado espacio de esa regulación se abrió por la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, a los permisos de paternidad, parental y para cuidadores y a fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores progenitores o cuidadores, en un marco de incentivación de la asunción por los hombres de una carga de responsabilidades en el cuidado de familiares igual a la de las mujeres a través de la remuneración durante determinados períodos de tiempo de los permisos de cuidados familiares.

En la atribución indistinta a trabajadores y trabajadoras de la titularidad de estos derechos de conciliación estuvo el germen de la voluntad política de superación de la tradicional división de tareas según el sexo y de la atribución exclusiva del trabajo de cuidado familiar a las mujeres, incrementado en las sociedades europeas envejecidas. No puede olvidarse que en la base de estos derechos están decisiones esenciales de libertad de las mujeres sobre su trabajo remunerado, su maternidad, la planificación y el cuidado familiar, que socialmente impuesto desconoce el libre desarrollo de la personalidad, sus derechos mas elementales de autodeterminación sobre la propia vida y las penaliza en su capacidad laboral y potencial económico y en las distintas facetas de la vida social. En su atribución corresponsable y en su ejercicio corresponsable se vislumbra su futuro, ya presente en algún caso en nuestra legislación, como en la alineación de los permisos de maternidad y paternidad. Sin embargo, lamentablemente las regulaciones de estos derechos no han llegado a culminarse, ni a aplicarse equitativamente, ni siquiera en el momento histórico único de la crisis pandémica de la Covid-19, que exacerbó las necesidades de cuidado familiar y de conciliación hasta límites desconocidos y requirió de soluciones especiales en todos los ordenamientos; en el nuestro precisó de adaptaciones normativas excepcionales de la regulación ordinaria, contenida en el Estatuto de los Trabajadores, para atenderlas, pese a lo cual la pandemia se ha saldado, de nuevo, con efectos desfavorables para las mujeres por su presencia en los sectores mas afectados y en la economía asistencial. Así lo han confirmado las instituciones de la gobernanza mundial, las europeas, el Gobierno español, y los estudios de analistas solventes. La Comisión, y el propio legislador comunitario, han corroborado esa particular afectación negativa de la crisis epidemiológica a las mujeres, que representan la mayor parte del personal sanitario en toda la Unión y combinan las tareas de cuidado no remuneradas con sus responsabilidades laborales, siendo la situación particularmente difícil para los progenitores solos, de los cuales un 85 % son mujeres, se lee en el considerando 28 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 febrero 2021, que estableció el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno español recuerda, haciendo suyas las cifras del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, el aumento de la violencia en el contexto del confinamiento y sus consecuencias en la conciliación profesional y familiar para las mujeres, «que dedican un promedio de 23 horas a la semana a tareas domésticas, en comparación con las 15 horas para los hombres».

Los derechos de conciliación son derechos a contracorriente de la tradición, de las pautas de corrección de la sociedad, manifestadas en estereotipos,

hábitos y normas limitativas de derechos de las mujeres, procedentes de su configuración patriarcal. Si el ingreso de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado estuvo presidido por el «igualitarismo formal», que conllevó la aplicación a las mujeres de los cánones del trabajo masculino, aunque no sus condiciones con los consiguientes prejuicios y perjuicios discriminatorios, el fracaso de los derechos de conciliación que, en sus primeras versiones, impuso los usos lingüísticos del masculino inclusivo para significar tanto la –falsa– masculinidad como la –falsa– neutralidad de su titularidad, estuvo en su identificación con el recorrido inverso de equiparación del trabajo masculino al femenino, con sus cargas tradicionales de responsabilidades domésticas y familiares, un imposible ontológico y lógico que el Derecho no la logrado domeñar; como he dicho en alguna ocasión, si el viaje al trabajo masculino y a la lucha por el reconocimiento de su desigualdad de partida que hubo de transitar la decisión emancipatoria de las mujeres se debió a su legítimo objetivo de igualdad política, jurídica y social, la ida hacia el trabajo femenino de los trabajadores masculinos, impuesta por la necesidad de atender aquel hecho decisivo y sus consecuencias de separación y reparto del trabajo familiar, se identificó con la denostada «mística de la feminidad», denunciada en la segunda mitad del pasado siglo por Betty Friedan mediante un libro conocidísimo, de tal título, en el marco de la segunda ola del movimiento feminista.

El dualismo de los derechos de conciliación se manifiesta también en su conjugación con la transversalidad de las políticas de género en todos los ámbitos, que, sin perjudicar su función, no tienen más remedio que dispensar la atención específica que merecen estos derechos para el logro de la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito, muy destacado sin la menor duda, del empleo y la ocupación. No han faltado ocasiones en que la transversalidad de las políticas de igualdad ha arrinconado estos derechos, introducidos en los ordenamientos jurídicos entre el descrédito y la tibieza de los legisladores y de los interlocutores sociales, pese al carácter acordado de las dos Directivas sobre el permiso parental (Directivas 96/34/CE y Directiva 2010/18/UE), por su escasa capacidad de permear estructuras sociales muy arraigadas, que atribuyen a las mujeres las responsabilidades familiares a costa de sus carreras profesionales y de seguridad social.

La visión internacional de estos derechos que habilitan la participación de las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, en todos los campos, destaca su «función social». La función social de la maternidad, en la Convención de Naciones Unidas, «requiere que ambos sexos compartan plenamente la res-

ponsabilidad de criar los hijos», lo que no se ha hecho efectivo, y solo parcialmente, en nuestro ordenamiento, hasta cuarenta años después; hasta articularse la obligatoriedad de la suspensión ininterrumpida y a tiempo completo del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante las seis primeras semanas de las dieciséis semanas de duración –de ambos progenitores en supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento– para, en el caso de nacimiento, el cumplimiento de sus deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil bajo un único permiso por nacimiento y cuidado de menor (por el RDL 6/2019, de modificación del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 177 a 182 de la Ley General de la Seguridad Social). El legislador gubernamental de urgencia de 2019 podía haber llamado a la autoridad de la Constitución, a su artículo 39.3, que se refiere a «los padres». La llamada al Código Civil ha podido tener la significación de involucrar su regulación del matrimonio en las políticas de conciliación y corresponsabilidad, pues el precepto, procedente de la reforma de 2005, impone a los cónyuges la obligación de «compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo». Presenta, por ello, el defecto de excluir las formas de convivencia familiar no matrimoniales –es que en la Constitución el matrimonio y la familia son bienes constitucionales diferentes–, abriendo dudas sobre el alcance, también por este motivo, de la obligatoriedad de la suspensión contractual laboral del otro progenitor. Esa decisión legislativa, sin parangón hasta ahora, ha tenido la virtud de responder a la finalidad de introducir la igualdad de responsabilidades intransferibles de los progenitores en el momento mismo del nacimiento, adopción, guarda o acogimiento de los hijos o hijas. Ha incentivado también el RDL 6/2019 el ejercicio conjunto por los progenitores de otros permisos relacionados con el nacimiento y la lactancia.

No obstante, la función social de la maternidad y de las responsabilidades familiares significa también la obligación de la sociedad en la prestación de políticas y servicios públicos (guarderías, servicios educativos, sanitarios, asistenciales, ayudas económicas a las familias). Esa función social fue también asumida por las políticas de empleo de la Unión Europea desde el Tratado de Lisboa, ayudadas por servicios de asistencia infantil y cuidado de dependientes, y está presente en la Directiva 2019/1158, que ha confiado la asunción de responsabilidades familiares por hombres y mujeres a «otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a otras personas que sean responsables del cuidado de familiares, entrar y permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él» (considerando 14).

¿Políticas del Derecho del trabajo o políticas públicas de servicios sociales educativas, sanitarias, asistenciales? De nuevo reaparece la visión dual de estos derechos, precisados desde esta perspectiva de una protección integral de políticas públicas interventoras. ¿La modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres se logra con políticas públicas externas a las relaciones de trabajo y al establecimiento de obligaciones a las empresas o, sin perjuicio de aquellas, ha de adentrarse necesariamente en las relaciones de trabajo? ¿Y en las relaciones familiares? La Convención de Naciones Unidas obliga a los Estados a tomar medidas para eliminar la discriminación de las mujeres en la esfera del empleo. Pero, hija de su tiempo, se limita a imponer, a través de los Estados, «la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales» y a «alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños» [art. 11.2. b) y c)]. Las normas del Derecho europeo condujeron estos derechos a los ordenamientos laborales y de seguridad social de los Estados, partiendo de que una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que, sin perjuicio de políticas eficaces de servicios públicos que atiendan a las distintas necesidades de cuidado familiar, sin duda imprescindibles, ha de actuar sobre el tiempo de trabajo (horarios y sistemas de trabajo) y sobre las formas de trabajar, demandando una mayor flexibilidad en las transiciones profesionales, así como una vuelta más fácil a la vida profesional. Sin entrar en las variadas formas de organización familiar, condicionantes y condicionadas por la disposición y ejercicio de estos derechos, aunque siendo sensibles a los cambios en los modos de organización familiar nuestra la transformaciones culturales de la sociedad, en nuestro país y en otros, la «realidad social jurídicamente relevante».

Los derechos de conciliación han sido y son un elemento de democratización de los Derechos del trabajo, que no han ocultado retrocesos significativos al servir contradictoriamente para ensanchar la desigualdad de las mujeres que los han ejercido, señaladamente en sus variantes de exclusión total, y en menor medida parcial, del mercado de trabajo a través de los llamados derechos de ausencia o de interrupción del tiempo de trabajo, que tienen una correspondencia inmediata en la ausencia o reducción de retribuciones, de formación y reciclaje, de promoción profesional, de empleabilidad. De ahí su valoración contradictoria. En el coste de los servicios públicos está el talón de Aquiles de su efectividad

para solventar los problemas de corresponsabilidad familiar e igualdad laboral. En las remuneraciones se halla uno de los puntos dolientes de la efectividad de las instituciones de conciliación: han de garantizarse a los conciliantes y descargar a los empresarios de su coste directo mediante técnicas sustitutorias del Derecho de la seguridad social o de Derecho fiscal o impositivo, también para la atención de los servicios públicos de cuidado, en un debate amplio que involucre a la sociedad y otorgue sentido pleno al entendimiento de la maternidad como responsabilidad social, que habría de ampliarse al trabajo de cuidado familiar.

La densidad normativa de los derechos de conciliación ha crecido en nuestro ordenamiento, desde la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, hasta el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de la mano del avance imparable de las exigencias de igualdad, y su adaptación contingente durante la Covid-19 en el Plan MECUIDA. El mismo fenómeno se ha producido en el ámbito del Derecho comunitario primero, del que procede la Ley 39/1999, y ahora de la Unión Europea, y en otros ordenamientos estatales. También ha crecido su tratamiento jurisprudencial, siendo decisiva la construcción del Tribunal Constitucional español de atribución de «dimensión» constitucional a estos derechos legales. Y ha comenzado a abrirse paso la acción legislativa de configuración de los derechos de conciliación como derechos de ejercicio corresponsable con fórmulas mas o menos precisas y acertadas. A la postre, contamos con un legado amplio, y ya de largo recorrido, de esperanzas y frustraciones que la acción de los investigadores no puede dejar desatendido. Nacida de estas preocupaciones esta monografía aborda los asuntos centrales, sus aciertos y errores.

Bajo la eficaz codirección de las profesoras *Emma Rodríguez Rodríguez* y *Nora M^a Martínez Yáñez*, el libro se compone de doce capítulos autónomos, que el lector puede recorrer en el orden que desee, atendiendo a sus particulares necesidades de información y formación, dentro de su ámbito objetivo amplio.

Se abre con «*La conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados como pilares del trabajo decente*», como núcleo del trabajo decente en la calificación de *Emma Rodríguez*, su autora, quien destaca con acierto la relevancia de la potestad de las personas trabajadoras sobre el reparto de sus «tiempos vitales», en la línea del Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*, de 2019, que propugnó una mayor *soberanía* de los trabajadores sobre su tiempo de trabajo y de vida, acomodada a las necesidades empresariales de flexibilidad, concepto que no permaneció en el texto de la *Declaración de la OIT sobre el Futuro del Trabajo*. *Jaime Cabeza Pereiro* se ha ocupado, en «*La Directiva 1158/2019 y su transposición al orde-*

namiento interno», de desgranar con precisión las definiciones institucionales de la Directiva sobre los distintos permisos y el retorno a las anteriores condiciones y de analizar su proyección en nuestro Derecho para detectar conformidades y contradicciones y proponer sus correspondientes modificaciones. Sus conclusiones, particularmente ilustrativas, exponen los temas de debate general y de recomposición del actual sistema de conciliación. «*Las brechas retributivas derivadas del ejercicio de derechos de conciliación*» es el título del Capítulo 3, en el que Mercedes López Balaguer examina de la mano de la jurisprudencia y de la doctrina judicial el impacto de los derechos de conciliación en la brecha de retribución y pensionística de las trabajadoras con ejemplos clamorosos. Los hechos son lo que son. El ejercicio de los derechos de conciliación ahonda la brecha retributiva. Sigue «*El vigente procedimiento negocial de los planes de igualdad. Experiencias en materia de conciliación y propuestas para afrontar el reto de la corresponsabilidad*», en que Remedios Menéndez Calvo apuesta por la negociación colectiva, por los convenios colectivos y los planes de igualdad, como instrumento de impulso de la corresponsabilidad con un amplio análisis experimental y la propuesta de acciones positivas e incentivos al ejercicio corresponsable de derechos de conciliación por trabajadores, o de permisos específicos para los hombres en beneficio de la corresponsabilidad, demandados también por otras autoras en línea con otros ordenamientos europeos. Fernando Lousada Arochena estudia en profundidad la «*Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo*», modalidad de trabajo que no es una medida de conciliación, aunque pueda comportarse como tal, junto con otras formas flexibles de trabajo, en las regulaciones del RDL 6/2019 y en el Plan MECUIDA de la Covid-19, teniendo reconocidos las personas que teletrabajan derechos de conciliación en igualdad de términos con los trabajadores presenciales, igualdad en que se adentra el fino análisis del autor para desvelar sus debilidades. Advierte el autor de la amenaza de que el teletrabajo conlleve discriminaciones para las personas teletrabajadoras, por sexo al ser mayoritariamente mujeres, y por otras causas en supuestos de discriminaciones múltiples. El trabajo de Ana de la Puebla Pinilla aborda los «*Cuidados, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la Seguridad Social*», que no podía faltar en una monografía completa, y por su importancia en la provisión de rentas sustitutorias de los salarios que ciertas medidas de conciliación demandan: con minuciosidad técnica desvela los problemas aplicativos, a la luz de los criterios administrativos de gestión y judiciales, de la en ocasiones defectuosa y siempre dificultosa regulación de la Ley General de la Seguridad Social, reformada por el RDL 6/2019 en relación, o menos, con su reforma del Estatuto de los Trabajadores, de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor.

Ya en el ecuador del libro la aportación *Patricia Nieto Rojas* se ha centrado en «*Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa «MECUIDA»*», cuya vigencia ha sido prorrogada hasta el 28 de febrero de 2022, durante casi dos años desde el inaugural Real Decreto-ley pandémico 8/2020, de 17 de marzo, si es que no hay nuevas prórrogas. Reconoce su autora que la regulación temporal de los derechos excepcionales de adaptación y de reducción de la jornada en relación con el teletrabajo Covid-19 es «mas consistente» y perentoria que la regulación ordinaria, pero que tampoco establece un derecho individual perfecto de la persona trabajadora a la adaptación de la jornada bajo fórmulas diversas con fuerza de alterar las condiciones de trabajo pactadas, pues es necesario el consentimiento de la empresa. Sus relaciones con la legalidad ordinaria (el derecho a una excedencia temporal para el cuidado de hijos) y el permiso por fuerza mayor por necesidades conciliatorias presenta especial interés. «*Los derechos de conciliación de las familias monoparentales»* son tratados por *Milena Bogoni* –aunque esta problemática esté presente también en otros capítulos–, destacando su falta de regulación y los escollos resultantes de la aplicación de disposiciones incentivadoras de la corresponsabilidad, o sostenidas en permisos intransferibles e inacumulables, y en excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de menores y por familiares, a quienes, por decisión libre, no cuentan «con nadie con quien corresponsabilizarse», provocando discriminaciones por sexo y estado civil. De la exposición de la problemática de la «*Corresponsabilidad y conciliación en el trabajo autónomo»* se ha encargado *Nora Martínez Yañez*, destacando la equiparación y las diferencias con el trabajo asalariado –y los empleados públicos–, mayores las diferencias en el autoempleo y el pequeño emprendimiento o trabajo autónomo vulnerable y mayor el acercamiento en los derechos relacionados con el nacimiento o adopción que con los cuidados de menores y familiares. Esas diferencias perpetúan la brecha de protección social y de derechos de conciliación entre personas asalariadas y autónomas con daño para la igualdad de las mujeres y la corresponsabilidad. La debilidad de los derechos de conciliación de los TRADE acentúa también su separación de las personas asalariadas y su desprotección por el ejercicio de esos derechos frente a la resolución contractual del cliente. La conclusión general es aún mas desesperanzadora: si en el trabajo autónomo no existe una protección adecuada de los derechos de conciliación, no hay ninguna medida de corresponsabilidad más allá del permiso por nacimiento de hijos o hijas. Tampoco podía falta la perspectiva, no menor, de «*La tutela judicial de los derechos de conciliación»*, con el trasfondo de su dimensión constitucional, a cargo de *Beatriz Rodríguez Sáenz de Galdeano*, sin perjuicio de su presencia adelantada en otros capítulos del libro. La STC 3/2007 asentó la dimensión constitucional de estos derechos

legales en la garantía institucional de la familia y en el derecho fundamental a no sufrir discriminaciones por sexo femenino, que, en el enjuiciamiento de las negativas empresariales a su utilización por necesidades organizativas, demandan una respuesta judicial que ha de ponderar su finalidad prevalente de evitar «los inconvenientes de hecho, en materia de conservación del empleo, que sufre la mujer a diferencia del hombre» y de posibilitar su vida profesional y laboral. El ejercicio de los derechos de conciliación ha dado lugar a una importante litigiosidad, canalizada a través de la defectuosa modalidad procesal del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que la autora examina con precisión, siendo del mayor interés las exigencias probatorias, la «impertinencia de la consideración del resto de circunstancias familiares», y la que denomina «irrelevancia del principio de corresponsabilidad en el proceso de tutela y los principios de privacidad y libre organización familiar».

El libro llega a su final con la interesante aportación de *Henar Álvarez Cuesta*, «*Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo*», se manifiesta la preocupación medioambiental, el desarrollo sostenible, el reto del trabajo decente y el valor central de la igualdad alcanzado a través de la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados familiares, y el «ecofeminismo» como unión de la lucha contra el cambio climático y por la igualdad aplicado al trabajo reequilibrado con la vida personal y familiar. En su último capítulo, «*Estrategias y buenas prácticas empresariales para derribar barreras de género*», *María Ángeles García Pérez* sostiene la certeza de que la igualdad es también tarea de la actividad económica, de las empresas, debiendo ser las medidas adecuadas a su realidad y a las necesidades de las personas trabajadoras, proporcionando útil información sobre la composición sectorial y ocupacional de la población laboral por género y edad. Cobran particular relieve sus reflexiones sobre igualdad y responsabilidad social corporativa de pymes y micro organizaciones.

Hay en los distintos capítulos del libro temas recurrentes: la centralidad del trabajo de cuidado en sí misma considera y para la igualdad de mujeres y hombres, la incidencia negativa de los cuidados familiares en el trabajo profesional de las mujeres y en sus retribuciones, la incidencia del cambio tecnológico, la corresponsabilidad como técnica de corrección de las prácticas discriminatorias.... Sin esa perspectiva de corresponsabilidad los derechos de conciliación han sido y seguirán siendo derechos de ejercicio feminizado, que refuerzan la tradicional posición relegada de la mujer en el trabajo y protagonista en el trabajo de cuidado, señaladamente en el trabajo de cuidado no remunerado. No podía ser de otra manera, pues a pesar de la autonomía de sus capítulos, se entrelazan

bajo el título que los une. Ofrece datos estadísticos demostrativos de la desigualdad de las mujeres y en las TIC, sobre la tasa de ocupación, de brecha retributiva, de utilización de derechos de conciliación, de horas de trabajo remunerado y horas de cuidado no remunerado por sexo, número de hogares con menores, de familias monoparentales, de excedencias por causas familiares según sexo, sobre emprendimiento y la jornada de trabajo en el trabajo autónomo...

La obra prueba que los derechos de conciliación y corresponsabilidad, juridificados como tales derechos o como derechos aparentes o imperfectos precisados del consentimiento ajeno, o incluso como obligaciones, están en el corazón de los derechos a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo; lo están, por ello, en el centro de las relaciones de trabajo y de las políticas de igualdad para lograr la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y acabar con los estereotipos de género. No son derechos periféricos en los ordenamientos laborales, una especie de *apartheid laboral* o el fruto de una evanescencia posmoderna, que pueden no tomarse en consideración, entre otras razones por las imperfecciones –¿insuperables en las democracias liberales?– de su regulación legal y la ineffectividad de algunas de sus manifestaciones al precisar su efectividad del acuerdo empresarial en defecto de negociación colectiva o de la decisión judicial. Actúan en una dimensión tan esencial y existencial como es el tiempo de trabajo y de vida y comprometen la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres en su vida profesional y sus posibilidades de progresión futura. Lo cual no oculta que, siendo derechos u obligaciones de todas las personas trabajadoras, con independencia de su forma de trabajar o de la naturaleza de su vínculo laboral, incluso de los contratos a tiempo parcial por motivos familiares, se asienten sobre vidas laborales estables. El exceso de tiempo de trabajo y, en sus antípodas, su pobreza y fragmentación debida a la temporalidad o a otras fórmulas contractuales atípicas y precarias, que de nuevo golpean a las mujeres, actúan contra estos derechos, retrayendo o impidiendo su uso e incrementando las desigualdades estructurales de los mercados de trabajo y por causa de género. Los permisos o derechos han de ser iguales, intransferibles, sin vinculación al género; y han de ser utilizados corresponsablemente. Por eso la oportunidad de este libro colectivo es indiscutible.

Y lo es, como libro de futuro, al llamar la atención sobre la necesidad de revisar nuestra regulación legal de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social, sustantivas y procesales, que posibilitan la conciliación y la corresponsabilidad, con carácter general comenzando por su adecuación a la Directiva 2019/1158 y, específicamente, a los heterogéneos modelos y situaciones de fami-

lia, como la monoparentales y las familias vulnerables por diversas causas, entre ellas la discapacidad, la enfermedad o la pobreza. La autoras y autores de los diferentes capítulos del libro demandan reformas «de calado» de las excedencias por motivos familiares, o reformas concretas de la Ley General de la Seguridad Social, que no han caminado a la par que las reformas del Estatuto de los Trabajadores (permiso por nacimiento y cuidado del menor del otro progenitor, subsidio asistencial por nacimiento de hijo...), o del Estatuto de los Trabajadores, que, en ocasiones, no ha acertado a plasmar con corrección técnica la regulación de la institución conciliatoria (derechos de adaptación y reducción de jornada), y el necesario impulso de su despliegue en los distintos sectores de actividad y empresas en que tradicionalmente las resistencias han sido mayores (automóvil, salud, transporte, *utilities*) o en que predomina la contratación temporal (construcción, hostelería, comercio), en el contexto del mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo al que aspiramos, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, tras la terrible pandemia de la Covid-19.

La lucha contra la brecha de género es un eje transversal del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española, que se propone el cierre de las distintas brechas de género. La mejora de la regulación de los derechos de conciliación responde a la recomendaciones europeas de mejorar el apoyo a las familias y de crear y preservar el empleo de calidad. Pero las medidas de conciliación y de corresponsabilidad no están específicamente contempladas en la estrategia de un nuevo Derecho del trabajo, no están previstas en las «*nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*» del componente 23 del Plan, no ocupan lugar en las reformas legislativas que serán el embrión del nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, sin dejar de valorar positivamente las mejoras de las normas reglamentarias de igualdad retributiva y sobre planes de igualdad, aprobadas en plena pandemia, los Reales Decretos 901 y 902/2020, de 13 de octubre, que enlazan la igualdad retributiva con la corresponsabilidad en el ejercicio de las tareas de cuidado para corregir la brecha retributiva de conciliación. ¿Una mejor regulación, obligada, por lo demás, en determinados extremos por la transposición de la Directiva 2019/1158, no tendría efecto positivo sobre una recuperación mas igualitaria, justa e inclusiva?

Ciertamente es objetivo del *Plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de inclusión* –componente 22 del Plan– la aprobación de una Ley de Diversidad Familiar con dos objetivos principales: el reconocimiento jurídico de los diversos tipos de estructuras familiares existentes; y

la determinación de todas aquellas prestaciones y servicios a las que las mismas tienen derecho según sus características y niveles de ingresos. Pero se trata de las políticas de protección familiar y de la diversidad familiar, que han de atender a sus propios fines (art. 39.1 CE) en correspondencia con el pluralismo de opciones personales existente en la sociedad española y la preeminencia que posee el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 C.E.), como ha venido señalando la jurisprudencia constitucional. No de políticas del Derecho del trabajo, que han de atender a los suyos, y, como bien dice la Directiva 2019/1158, valorar la adaptación de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible, a las necesidades específicas de las «familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros» (considerando 37). Desde el Derecho del trabajo y en el Derecho del trabajo. Un tema de debate público de importancia, por tanto.

En las reformas futuras no podrá no tenerse en cuenta la incidencia del avance tecnológico en el trabajo remunerado y en el trabajo de cuidado. Por eso me parece obligado poner en relación el trabajo de cuidado involuntario y no remunerado, no solo con la economía de cuidados, relación obvia por lo demás y conectada por la feminización, sino también con la economía del aprendizaje, en que los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal pueden desempeñar un papel esencial para posibilitar el aprendizaje, las recualificaciones, la lucha contra la obsolescencia competencial, la igualdad, el empleo y el empleo de calidad. Comprobada la menor presencia de mujeres en las TIC y en currículos STEM, y la ampliación de las brechas por la brecha digital, el derecho a la formación permanente que han de asegurar las reformas laborales futuras presenta una inesquivable connotación de género.

La eficacia de la regulación laboral de los derechos de conciliación y corresponsabilidad debería, en fin, encontrar visibilidad en la estructura del Estatuto de los Trabajadores, sin salpicar, como ahora, diferentes preceptos, de no fácil identificación, en un esfuerzo de ordenación sistemática y claridad normativa.

La lectura de este libro nos coloca ante la necesaria aceleración del desgraciadamente lento cambio hacia la corresponsabilidad en la asunción y ejercicio del trabajo de cuidado familiar. En sus propuestas reformadoras deberían ilustrarse el diálogo social y el prelegislador para terminar, como dice una de sus

autoras, con la «discriminación asentada en el reflejo de la situación de la mujer en la sociedad». Sus autoras y autores hablan un lenguaje inequívoco con el que expresan que esa situación tiene solución. Es un libro estimulante que debería conducir a una mudanza de hábitos individuales y sociales capaz de poner freno a la desigualdad, no en un plazo lejano, sino en el de nuestras generaciones para asegurar el derecho a una existencia digna. Es, en primer lugar, una cuestión de ética y, luego, de acción política.