Los ODS

como punto de partida
para el fomento de la calidad
del **empleo femenino**

DIRECCIÓN
E. M. Blázquez Agudo

Editorial Dykinson

© 2018 Autoras

Editorial Dykinson
c/ Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Tlf. (+34) 91 544 28 46
E-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.com>

Preimpresión: TALLERONCE

ISBN: 978-84-9148-895-8
Depósito Legal: M. 35573-2018

Versión electrónica disponible en e-Archivo
<http://hdl.handle.net/10016/27638>

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España

ÍNDICE

1. El concepto de discriminación indirecta: su delimitación y aplicación en el derecho social comunitario europeo y español. <i>Elisa Sierra</i>	11
2. Colectivos vulnerables y género. <i>María Gema Quintero Lima</i>	27
3. La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado. <i>Patricia Nieto Rojas</i>	49
4. Seguridad Social y discriminación intersectorial: la edad y la discapacidad desde la perspectiva de género. <i>Eva M. Blázquez Agudo</i>	71
5. Trabajo autónomo decente de la mujer. <i>María Teresa Alameda Castillo</i>	93
6. Fomentando la formalización del emprendimiento femenino con un registro electrónico de empresas y una entidad de responsabilidad limitada simplificada. <i>Marta García Mandaloniz</i>	131
7. La Meta 8.7 del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8: Una aproximación al incumplimiento por parte del Reino de España. <i>Tania García Sedano</i>	175
8. Los objetivos de desarrollo sostenible y el trabajo de cuidados: el caso de las madres comunitarias en Colombia. <i>Yenny Zuleima Carreño Contreras</i>	199

La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo

Patricia NIETO ROJAS¹

Universidad Carlos III de Madrid

Profesora Ayudante Doctora Derecho del Trabajo

RESUMEN: La legislación laboral en materia de igualdad entre hombres y mujeres dedica una buena parte de su articulado a los instrumentos de conciliación y esta atención cobra pleno sentido, no solo porque la dificultad de conciliar trabajo y familia es una causa de abandono del mercado de trabajo que afecta casi exclusivamente a las mujeres, sino porque la efectiva igualdad requiere mecanismos que aseguren el tránsito a un modelo de corresponsabilidad en los cuidados. El presente artículo se centrará en la respuesta comunitaria y nacional a la conciliación, significadamente en los mecanismos de flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo, pues su eficacia es presupuesto para la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género.

Palabras clave: igualdad; flexibilidad; corresponsabilidad; cuidados; permisos.

SUMARIO: 1. A modo de introducción. El difícil equilibrio entre la vida familiar y laboral y sus efectos sobre el empleo de las mujeres. 2. Los efectos laborales de la feminización de los cuidados. 2.1. La respuesta jurídica a la conciliación en el seno de la Unión Europea. 2.2. La recepción nacional de los derechos de conciliación. 3. El futuro: los tímidos avances de corresponsabilidad. Permisos iguales e intransferibles. 4. Los mecanismos de flexibilidad temporal como presupuesto para una adecuada política de equilibrio entre necesidades laborales y familiares

Flexible working conditions and work life balance policy and their effects on female employee with care responsibilities

Abstract: The labor legislation devotes a good part of its articles to the work-life balance which will preserve existing rights and build on them with improved and new rights for both women and men. Inadequate measures to reconcile work with care responsibilities

¹ Este trabajo es el resultado del proyecto dirigido por la profesora Blázquez Agudo, “Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino”, subvencionado por el Instituto para la Mujer y la Igualdad de Oportunidades. Asimismo la autora forma parte del Proyecto Nacional “Un Derecho del Trabajo para la Recuperación: Competitividad Empresarial y Cohesión Social”, (DER2015-64676-C2-1-P), dirigido por el profesor Mercader Uguina.

tend to impact women disproportionately; the lack of adequate leave to provide care of other dependent relatives exacerbates the unequal sharing of care responsibilities. This article will focus on the European and national response to balance life and work, since its effectiveness is a budget for the achievement of the Sustainable Development Goal No. 5 of the United Nations on gender equality

Key Words: equality; work-life balance; care responsibilities; flexibility; SDG number 5.

1. A modo de introducción. El difícil equilibrio entre la vida familiar y laboral y sus efectos sobre el empleo de las mujeres

La incorporación y mantenimiento de las mujeres al mercado laboral no solo representa un objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades sino una necesidad de cara a la propia sostenibilidad de los Estados del Bienestar. La Unión Europea es plenamente consciente de que “una política moderna de conciliación de la vida familiar y la vida profesional contribuirá a mejorar las tasas de empleo y a reducir la pobreza y la exclusión social”, de conformidad con las prioridades de la UE reflejadas en los objetivos de Europa 2020 y con las prioridades de la Comisión en materia de empleo y crecimiento definidas en las orientaciones políticas del presidente Juncker. Esta iniciativa, en tanto que uno de los resultados clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales, no solo refuerza la dimensión social de la Unión² sino que es una exigencia del Objetivo de Desarrollo Sostenible número quinto de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género.

La consecución de este propósito no solo implicaría erradicar las distintas formas de pobreza³ sino un empoderamiento de las mujeres, y cuyo logro se configura como un eje transversal que impregna y fundamenta el Trabajo Decente, pues todavía hoy persisten considerables discriminaciones tanto en el acceso como en el mantenimiento en el empleo de las mujeres. A ese respecto, la OIT ha señalado que en el año 2015, 586 millones de mujeres eran trabajadoras por cuenta propia o familiares, y de ellas, el 38% no cuenta con ninguna protección social, alcanzando este porcentaje el 63,2% en el África subsahariana y el 74,2% en Asia Meridional, donde el trabajo informal es la

2 COM 2017 (252) Final. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

3 LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Desafíos del programa de trabajo decente en Latinoamérica”, *Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social*, vol. 1, 2016, p. 16.

forma de empleo dominante⁴. A lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes y solo se han logrado algunas mejoras desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que todavía existen grandes brechas que deberán enmendarse con la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015.

En los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad.

Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo; es más, en muchos de los países en los que el desempleo femenino se ha reducido, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación⁵.

El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre mujeres y hombres, y entre las familias y la sociedad, es un factor determinante de las desigualdades de género en el trabajo.

Tanto en los países desarrollados, como en los países en desarrollo, las mujeres trabajan mayor número de horas al día que los hombres, sea en el trabajo remunerado, sea en el no remunerado, y aunque es cierto que la población en las regiones desarrolladas puede comprar servicios de cuidado a personas a precio de mercado, y la población de las regiones no desarrolladas no puede hacerlo, en todos los países, el paradigma de la división sexual del trabajo representa un doble desafío no solo para el acceso sino para el mantenimiento de las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo.

En el seno de la UE, la insostenibilidad del modelo tradicional de cuidados es un cúmulo de múltiples factores: el aumento de las familias de pequeño tamaño, y aunque ciertamente se está reduciendo la demanda originada por el cuidado de niños, aumenta la derivada de la atención de mayores, el hecho de

4 OIT. Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Ginebra: ILO, 2016.

5 Véase a este respecto las conclusiones alcanzadas en el seno de la OIT en el siguiente enlace (fecha de consulta: 17/5/2018): http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es/index.htm

que el lugar en el que se ubica la demanda no coincide siempre con el lugar en el que viven los potenciales cuidadores, y esta asincronía justifica la relevancia que está adquiriendo la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Muy gráficamente se ha señalado que “la figura que encarna al proletariado se ha transformado en la actualidad. Ya no es la del obrero en la cadena de montaje sino la de una mujer de piel oscura, una inmigrante que se ocupa de los niños y niñas, de las personas enfermas y de la gente mayor”⁶. La carga que supone el cuidado de personas dependientes es parte del trabajo no remunerado, y habida cuenta que este cuidado puede transformarse, pero no suprimirse, cada sociedad tiene que encontrar el mejor modo posible de conciliar los derechos y obligaciones de quienes necesitan los cuidados y de quienes, de un modo u otro, han de proporcionárselos.

De ello se ocupan las políticas públicas que, en caso de los cuidados, son claramente transversales pues no solo afectan a las funciones más evidentes (políticas educativas, sanitarias y sociales) sino que tienen una evidente conexión con las políticas de conciliación en el marco de la legislación laboral. A mayor abundamiento, que los hombres no estén asumiendo en términos de igualdad las nuevas demandas derivadas del cuidado de personas dependientes⁷ representa un déficit de trabajo decente gravísimo para las mujeres con responsabilidades familiares, y, sin embargo, no se cuestiona que el trabajo decente contribuye a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha visto acompañada de una cierta resistencia al cambio de los varones con respecto a su rol productivo, por lo que las responsabilidades domésticas han seguido recayendo mayoritariamente en las mujeres. Es más, el tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado determina el tiempo que pueden dedicar a la familia mientras que en el caso de las mujeres se produce el efecto inverso. Las encuestas sobre el uso del tiempo permiten identificar a este respecto tres características (en términos de distribución de tiempo, tareas y renta) que son comunes en todas las sociedades desarrolladas: En primer lugar, las mujeres trabajan más horas que los varones desde un tratamiento integral del trabajo mercantil y el doméstico. En segundo lugar, porque los hombres, en promedio, dedican más tiempo al trabajo remunerado que al no remunera-

6 MOLINIER, P., “Género, trabajo y sexualidad”, en Laufer, L., Rochefort, F. (eds.) *¿Qué es el género?*, Icaria, Barcelona, 2016, p. 152.

7 DURÁN HERAS, M. A., “El desafío de la dependencia en una proyección de futuro”, *Documentación Laboral*, vol. 102, 2014, p. 51.

do⁸. A este respecto, si tomamos como fuente la Encuesta de Uso del Tiempo, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y cuya última actualización data de 2010, se observa que “las mayores disparidades están concentradas en el porcentaje de personas y tiempos dedicado al trabajo remunerado donde existe una diferencia de diez puntos porcentuales en la participación de los hombres con respecto a las mujeres y donde aquéllos declaran emplear una hora y once minutos más diarios. Pero se concentran sobre todo en los trabajos reproductivos y de cuidados ya que el 91,9% de las mujeres declara realizar trabajos relacionados con el hogar y la familia (no remunerados), mientras tan sólo el 74,7% de los hombres hace algún trabajo en este ámbito. Además, las mujeres dedican casi dos horas diarias más que los hombres a estos trabajos”. En tercer lugar, porque existe una estrecha relación entre los roles de género asignados a cada sexo y los usos del tiempo, no solo en cuanto al trabajo remunerado y no remunerado, sino también respecto a los espacios público y privado⁹.

2. Los efectos laborales de la feminización de los cuidados

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado paulatinamente y, sin embargo, esta realidad no se ha visto acompañada de una participación equitativa de los hombres en los trabajos reproductivos y de cuidados.

La subordinación de la lógica de la reproducción a la lógica de la producción, y la división sexual del trabajo en la que esta distribución descansa, trasladó “los costes de la reproducción a las unidades familiares y, en el seno de ellas, a las mujeres”¹⁰, quedando el Estado solo de manera subsidiaria como proveedor de estos servicios. La atención a las personas dependientes, aunque ciertamente no pueda explicar en toda su extensión la discriminación que sufren las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo¹¹, es el factor que con más relevancia afecta no solo a su inserción sino a su

8 NUÑO GÓMEZ, L., *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*, Icaria, Barcelona, 2010, p. 165.

9 MARTÍNEZ MARTÍN, I., “Diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres”, en *Informe España 2013. Una interpretación de su realidad social*, Fundación Encuentro, Madrid, 2013.

10 NUÑO GÓMEZ, L., *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*, cit., p. 174.

11 BALLESTER PASTOR, M. A.; J. CABEZA PEREIRO, J., “Retos, expectativas y decepciones

mantenimiento en este en términos de igualdad, pues aun habiendo habido progresos en la corresponsabilidad masculina, el peso de la labor de crianza recae desproporcionadamente en las mujeres, y este es uno de los principales frenos para la consecución de una sociedad desde el punto de vista del género más equitativa.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional, iniciadas en el ordenamiento jurídico español con la Ley 39/1999 y claramente favorecidas por la Ley Orgánica 3/2007¹², aunque han tratado de mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, no han sido capaces de lograr una implicación plena del varón en las tareas de cuidado. Es más, las medidas legales de conciliación, redactadas a partir de una titularidad neutra, han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles por lo que se han convertido, en la práctica, en medidas de sobrecarga para la mujer, por cuanto han provocado el consabido efecto de la doble jornada. A mayor abundamiento, la existencia de nuevos derechos de conciliación ha podido incrementar la desconfianza empresarial frente al colectivo de mujeres en edad fértil. Las empresas ven, muchas veces, a las trabajadoras como una “madre en potencia que priorizará en cualquier momento la familia, y no el trabajo, lo que ha favorecido su situación laboral más precaria”¹³. Urge, por tanto, introducir medidas que favorezcan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres lo que exige no solo que ambos sean titulares de los mismos derechos sino también obligaciones, erigiéndose, al tiempo, en responsables de los cuidados compartidos. Es más, de no hacerlo, se perpetuaría la situación actual, donde los derechos de conciliación son mayoritariamente ejercidos por mujeres, singularmente en la figura de la excedencia por cuidado de hijos. Según los datos del INSS, en el año 2017 se concedieron 55.133 excedencias por cuidado de un familiar, un 9,09% más que en 2016, y, de ellas, 49.934 fueron presentadas por

del derecho a la conciliación de responsabilidades”, en Cruz Villalón, J. (ed.) *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, p. 107.

12 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 5-11-1999) y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3-2007).

13 ARAGÓN GÓMEZ, C., “Igualdad de género y prevención de riesgos laborales: nuevas propuestas de actuación”, en Blázquez Agudo, E. (ed.) *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, vol. I, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, 2017, p. 53.

mujeres y 5.199 por hombres¹⁴. Esta misma conclusión, es decir, la feminización de las medidas de conciliación es una de las principales aportaciones del estudio «Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar»¹⁵, en el cual se señala que aunque las cifras muestren una ligera mejora en la distribución de las cargas entre mujeres y hombres, todavía hoy persisten importantes brechas de género. Sirva a este respecto el dato referente a la reducción de la jornada: de los 5,02 millones de ocupados con hijos a cargo, solo un 12,8% se acogió a este beneficio. El poco uso de las excedencias y las reducciones de jornada entre los varones pone de manifiesto que este tipo de beneficios no son incentivos suficientes, pues implican una reducción de los ingresos sin que esta pérdida se vea compensada por los subsidios públicos.

La distribución fuertemente desigual de las labores domésticas y de las tareas de cuidado no solo provoca que las mujeres realicen menos horas de trabajo (por tener reducciones de jornada, por trabajar a tiempo parcial, por tener menos disponibilidad para realizar horas extras¹⁶, etc.) sino mayores dificultades para promocionar y para ocupar puestos de responsabilidad. La relación entre falta de corresponsabilidad y brecha salarial se retroalimenta, pues la primera no solo es causa de diferencias retributivas, sino que también es su efecto: como algunas medidas de conciliación conllevan una merma de ingresos familiares, las parejas suelen encontrar mayores incentivos en prescindir del salario más bajo (normalmente, el de las mujeres), incrementando el efecto no querido de brecha salarial. Recentísimos estudios económicos insisten, a este respecto, en la penalización que supone la maternidad en los ingresos derivados del trabajo¹⁷.

La falta de igualdad efectiva de la mujer en el ámbito laboral, no solo en nuestro país, sino en la mayoría de los países de nuestro entorno, está íntima,

14 Aunque, al tiempo, cabe aplaudir que el porcentaje de padres que hicieron uso de la excedencia subió del 3,33% al 5,99% entre 2005 y 2014 mientras que el dato de las excedencias solicitadas por madres bajó del 96,67% en 2005 al 94,01% en 2014.

15 Al que puede accederse desde su página web (fecha de consulta: 26/5/2018) <https://www.funcas.es/publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=5-04080>

16 Sirva, de marco reflexivo, a este respecto la encuesta de estructura salarial correspondiente al año 2014 (último dato publicado), elaborada por el INE, los pagos por horas extraordinarias ascendieron a 9,09 € mensuales en el caso de los hombres y a 1,92 € mensuales en el caso de las mujeres.

17 Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark – NBER disponible en: www.nber.org/papers/w24219

aunque no exclusivamente, relacionada con la maternidad. Sin duda, el grado de desigualdad de género varía entre países, pero la evidencia confirma que, en todos ellos, las diferencias entre hombres y mujeres que ya han entrado al mercado laboral con un capital humano similar son pequeñas, incluso inexistentes en algunos países al inicio de su carrera profesional y, sin embargo, las retribuciones, muchas de ellas de carácter variable, comienzan a divergir de forma notable y continuada a partir de que la mujer es madre y, en ocasiones, un poco antes. Estas diferencias se plasman en una menor proyección laboral de la mujer frente al hombre.

El hombre, con o sin hijos, va ascendiendo laboralmente de modo natural a medida que adquiere experiencia, mientras que el ascenso de la mujer se ve profundamente truncado a partir de su entrada en la maternidad. Si permanece en el mercado laboral, se estanca en categorías ocupacionales de menor retribución, y es quien de modo exclusivo hace uso de reducciones horarias para el cuidado de los hijos.

Esta falta de equidad laboral, tanto en horas de trabajo como en falta de promoción laboral, es la que finalmente produce la relativa poca presencia de la mujer en puestos de responsabilidad y por tanto de decisión en las empresas. Esta inequidad se refleja también en el salario, que revela una brecha que aumenta a medida que la situación laboral de hombres y mujeres diverge, de ahí la importancia que reviste que las medidas para lograr la igualdad en el mercado laboral ataquen la falta de equidad que se genera por la maternidad¹⁸. En esta ecuación, un factor muy relevante deriva de la distribución desigual de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombre lo que refleja la dificultad que tienen las mujeres para conciliar las responsabilidades familiares con su trabajo.

En la Unión Europea, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de 6 años de edad era 8,8 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos pequeños y, en varios Estados miembros, esta diferencia alcanzaba los 30 puntos porcentuales¹⁹.

18 Véanse las atinadas reflexiones de la catedrática de Economía, Sara de la Rica, en el siguiente enlace:

<http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-e-ambito-laboral>

19 COM 2017 (252) Final. *Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*.

2.1. La respuesta jurídica a la conciliación en el seno de la Unión Europea

En los últimos años, en la UE se ha producido un efecto de visualización de la cuestión de conciliación-corresponsabilidad tanto en el espacio normativo como en los pronunciamientos del TJUE que “han desempeñado un papel transcendental, consolidándose un principio de no lesividad de los derechos de conciliación”²⁰ en el estatuto jurídico-laboral de quienes ejercen estos derechos, significadamente las mujeres. Y aunque ciertamente la mayoría de los instrumentos para incrementar la corresponsabilidad está en manos de los Estados miembros, las instituciones de la Unión Europea —y, en particular, la Comisión Europea— pueden contribuir a establecer el marco y marcar el rumbo. A este respecto, Marianne Thyssen, comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, ha sostenido que para la UE es un objetivo prioritario «aumentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo», toda vez que su consecución “no es solo una cuestión de equidad, sino que también presenta un triple beneficio. Es bueno para los progenitores y los cuidadores que trabajan, que conseguirán conciliar mejor sus vidas familiares y profesionales; es bueno para las empresas, que podrán atraer y retener el talento; y es bueno para los Estados miembros, que pierden 370.000 millones de euros cada año debido a la brecha de género en el empleo existente en la actualidad»²¹.

Para la consecución de este objetivo, se pretende reformular la Directiva 2010/18/UE, estableciendo una serie de normas mínimas nuevas o más amplias en lo relativo a las normas de permiso parental, de paternidad y para los cuidadores.

La propuesta de directiva incluye un nuevo derecho consistente en que los padres dispongan al menos de 10 días hábiles libres de carácter retribuido en las fechas en torno al nacimiento de un hijo al tiempo prevé que el actual derecho a cuatro meses de permiso parental pueda utilizarse en el caso de niños de hasta 12 años de edad, frente a la actual orientación no vinculante de los 8 años que existe ahora. Mayor relevancia presenta, a nuestro juicio, que el permiso parental se convierta en un derecho individual sin que sea posible su transferencia al otro progenitor lo que, sin duda, se configura como un fuerte

20 RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016, p. 18.

21 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_es.htm

incentivo para que los hombres también se acojan a esta posibilidad. Finalmente, la propuesta contempla que los padres de niños de hasta 12 años de edad puedan solicitar fórmulas de trabajo flexibles, como horarios reducidos o flexibles, o bien la flexibilidad en el lugar de trabajo.

Las medidas propuestas están dirigidas particularmente a lograr que los hombres asuman las responsabilidades parentales y de cuidados con el convencimiento de que con su aprobación se lograrían dos objetivos: En primer lugar, se beneficiaría a los niños, y, en segundo lugar, se aumentaría la participación de la mujer en el mercado de trabajo, reduciendo así la diferencia entre hombres y mujeres en el empleo, que en 2005 seguía siendo del 11,6% y que aumenta al 30% cuando las familias tienen hijos menores de seis años. Este es uno de los elementos que contribuyen a la brecha salarial (16,3%) y de pensiones (40%)²².

Respecto al procedimiento de transposición de esta propuesta de Directiva, conviene recordar que el fundamento jurídico de la misma se contiene en el artículo 153 del TFUE al referirse a una de las competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros y que, por lo tanto, cabe aplicar el principio de subsidiariedad. Y, a este respecto, el Comité de las Regiones ha entendido que “dado que la propuesta de la Comisión pretende modernizar el marco jurídico vigente destinado a proporcionar unas normas mínimas comunes para las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la acción de la UE es necesaria, adecuada y apropiada. Señala a este respecto que el artículo 153 del TFUE prevé explícitamente que la Directiva es el instrumento jurídico utilizado para establecer los requisitos mínimos aplicables progresivamente por los Estados miembros, lo que debería garantizar que un grado de intervención limitado al mínimo permita alcanzar los objetivos de la propuesta. El CDR está de acuerdo en que las normas mínimas comunes son especialmente pertinentes en el contexto de la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios en el mercado interior de la UE. Destaca, no obstante, que la actuación de la Unión debe dejar el mayor margen posible para las decisiones de los particulares y las decisiones nacionales ya que tradicionalmente en la práctica este ámbito está regulado, tanto a nivel europeo como nacional, por los interlocutores sociales”²³.

22 COM 2017 (252) Final. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, p. 10.

23 Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (2018/C 164/11). DOUE 8.5.2018.

2.2. La recepción nacional de los derechos de conciliación

En España, fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la primera que reconoció de forma ciertamente acertada que, entre sus objetivos inspiradores, estaba lograr una mayor corresponsabilidad en los cuidados, tratando de lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, con la máxima última de favorecer los permisos por maternidad y sin que ello afectase negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres con responsabilidades familiares. Hubo que esperar, eso sí, hasta la aprobación del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, a través del cual se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo²⁴ para que se concretase una de las medidas más pertinentes para la consecución de este logro: la posibilidad de que el período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, pudiera disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, lo cual determina la compatibilidad del subsidio con una actividad laboral sin que se altere la modalidad contractual.

La existencia de este tipo de previsiones en orden a flexibilizar el disfrute de la prestación pública, al permitir expresamente su compatibilización con el trabajo, mitiga la resistencia de los empresarios a contratar mujeres, máxime en los ordenamientos que garantizan que los permisos parentales se conceden tanto a los hombres como a las mujeres al articularse estos como derechos individuales e intransferibles de cada progenitor. A pesar de que la Ley 39/1999 pretendía o, al menos, este es el compromiso explicitado en su exposición de motivos “un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades de la vida laboral y familiar”, la misma no estaba construida sobre la idea de corresponsabilidad sino en la individualización de los derechos de conciliación, manteniéndose la titularidad femenina en el permiso de lactancia y sin proceder a la regulación de un permiso de paternidad no transferible, lo que perpetuaba la feminización de los cuidados ya analizada.

La aprobación de la LO 3/2007, LOIEMH en lo sucesivo, fue la que dio carta de naturaleza a la corresponsabilidad de las labores domésticas y de atención a la familia. Este avance se materializa en las referencias legales al

24 BOE 17.11-2001.

padre y a la madre, o en la incorporación del término progenitor. Asimismo, en relación al descanso de paternidad, “se emplea de manera asexuada el término –trabajador–, lo que se traduce en el reconocimiento del derecho de ambos progenitores, con independencia de su sexo (...). Con ello, se insiste en la necesidad de que los derechos de conciliación fomenten una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares y que su ejercicio no implique ningún tipo de discriminación para trabajadores y trabajadoras”²⁵.

Con esta regulación, basada en el reconocimiento de derechos autónomos, personales e intransferibles, se pretende superar un modelo social caracterizado por repartir las responsabilidades familiares en términos desproporcionados e injustos entre los hombres y las mujeres. Por consiguiente, cabe sostener que, precisamente, el objetivo último del derecho antidiscriminatorio en este campo se dirige a constatar y combatir dichas normas sociales, pues “al margen de las políticas concretas que se establezcan sobre la mejor conciliación de la vida familiar y laboral, y/o sobre la corresponsabilidad de los varones, la prohibición de discriminación indirecta también se alza en contestación a un reparto equilibrado de la labor de cuidado”²⁶.

3. El futuro: los tímidos avances de corresponsabilidad. Permisos iguales e intransferibles

La propuesta de Directiva, actualmente en tramitación, preserva los elementos fundamentales de la Directiva sobre el permiso parental y mantiene derechos existentes, incluida la duración del permiso y el derecho individual para cada progenitor, al tiempo que introduce el pago al nivel de la baja por enfermedad y una mayor flexibilidad para tomar permisos parentales, lo que incluye la prolongación de la edad del niño, de ocho a doce años, en la que un progenitor puede tomarse un permiso parental si bien los primeros cuatro meses no serán transferibles entre los progenitores.

La pertinencia de la propuesta de la reforma de Directiva es avalada por dos aspectos en los que existe cierto consenso social: De un lado, en el impacto positivo que tiene una compensación adecuada en el uso de este permiso por los padres (segundo progenitor en la terminología de la Directiva). De otro

25 RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, cit., p. 19.

26 BALLESTER PASTOR, M. A.; J. CABEZA PEREIRO, J., “Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades”, cit., p. 109.

lado, con el valor de un uso flexible del permiso (permitiendo su disfrute de manera fragmentada o a tiempo parcial) en la medida que ambas decisiones permiten a padres y madres permanecer cerca de sus hijos y de sus empleos.

En relación al impacto de la retribución del permiso parental, se ha de partir de que su remuneración no solo asegura la continuidad de la independencia económica durante este periodo suspensivo, sino que está constatado que la existencia de un permiso retribuido incrementa su utilización por los hombres, máxime si se existen márgenes de flexibilidad en su disfrute, por ejemplo, permitiendo que sean fraccionables y se puedan tomar a tiempo parcial, compatibilizando así el subsidio y el salario²⁷.

Ahora bien, la Comisión Europea²⁸, constatando la falta de avances en la elaboración de planes de modernización de la legislación relativa al permiso por paternidad, “pide a los Estados miembros que vigilen estrechamente la aplicación del Acuerdo marco de los agentes sociales en materia de permiso por paternidad, en particular en lo que respecta al periodo no transferible, y que se aseguren de eliminar todas las barreras para aumentar la tasa de participación de los hombres en el disfrute de estos permisos”.

La propuesta de Directiva parte de la importancia que tiene la creación de permisos intransferibles para incorporar decididamente a los padres en el cuidado de los menores, dando facilidades para el disfrute, a tiempo completo o a tiempo parcial, simultáneo o sucesivo, de las prestaciones públicas. Lamentablemente, a fecha de cierre de este trabajo, todavía no existen disposiciones específicas a nivel de la UE sobre al permiso de paternidad, salvedad hecha a la protección frente al despido contenida en la Directiva 2006/54.

27 Tal posibilidad es contemplada en el ordenamiento inglés a través del programa «Keep in Touch» que permite la simultaneidad del devengo del permiso de maternidad con una prestación parcial de servicios o la asistencia a cursos de reciclaje profesional y que no solo admite la compatibilidad entre prestación y trabajo a tiempo parcial sino que este disfrute fraccionado incrementa el número de días de prestación (hasta diez más). Sobre este programa puede consultarse:

<http://www.dwp.gov.uk/publications/specialist-guides/technical-guidance/n117a-a-guide-to-maternity/statutory-maternity-pay-smp/working-in-your-maternity-pay/>

28 Puede consultarse el informe comunitario en la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2012, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2012-0069&language=ES&ring=A7-2012-0041>

La introducción de un permiso de paternidad intransferible podría tener un impacto destacable en el reparto de responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres, y para su configuración normativa quizá podría tratar de replicarse la legislación alemana que reformó su sistema de licencias parentales, de modo que se crea un permiso familiar de una duración máxima equivalente a catorce meses a tiempo completo a repartir entre los dos progenitores y con una cuota de dos meses intransferibles para cada uno de ellos, que puede disfrutarse simultánea o sucesivamente, a tiempo parcial o a tiempo completo. Ahora bien, un cambio social como el que implica una apuesta decidida por la corresponsabilidad no solo exigirá una reforma normativa sino un cambio radical en una norma social no escrita pero vigente que asume que los “cuidados” son responsabilidad de la mujer. Como estos son muy intensivos en tiempo, la asunción casi exclusiva de esta responsabilidad por parte de las mujeres prácticamente les imposibilita abarcar otros ámbitos de responsabilidad tanto laboral como social en igualdad con los hombres que no asumen las tareas derivadas del cuidado.

Evidentemente también es necesario un cambio de mentalidad y que la sociedad asuma como norma una cogestión igualitaria de los cuidados entre hombres y mujeres desde el inicio, y esto implica que los permisos por maternidad/paternidad sean solitarios e intransferibles y, a ser posible, de igual duración. Que el padre participe en solitario de los cuidados permite desfeminizarlos, avanzándose hacia la idea de cogestión y aunque la duración total de los permisos de conciliación se debe debatir y acordar, compartimos la idoneidad de vincular el final de estos permisos con la entrada de los menores en el ámbito escolar²⁹.

La senda iniciada a este respecto por el ordenamiento español evidencia la importancia de que los permisos sean no transferibles, pues siendo cierto que los derechos contenidos en los artículos 37.5 y 46.3 ET se configuran como derechos individuales de los trabajadores que pueden decidir disfrutarlos de manera autónoma, los datos evidencian la feminización en el ejercicio de estos derechos. Por el contrario, que la LOIEMH regulase de manera autónoma la suspensión del contrato por paternidad fomentó “un uso más equitativo del permiso entre padres y madres, estableciendo que una parte del permiso no puede transferirse bajo ninguna circunstan-

29 Véanse las atinadas reflexiones de la catedrática de Economía, Sara de la Rica, en el siguiente enlace: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-el-ambito-laboral>

cia y que, por lo tanto, se perderá si solo uno de los dos toma el permiso parental”³⁰.

Para avanzar aún más en la corresponsabilidad, debiese avanzarse en una regulación más igualitaria de los permisos, de ahí la pertinencia de la proposición de ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, impulsada desde la Plataforma PPiINA³¹. En dicha proposición se plantea que cada progenitor tenga derecho a dos permisos con distinta denominación, ambos totalmente intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora:

1) “Permiso parental inicial”: de dos semanas obligatorias a disfrutar antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

2) “Permiso parental para la crianza”: de catorce semanas, de las cuales cuatro serán obligatorias y diez voluntarias. Este permiso podrá disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Así, se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas. Asimismo, este permiso podrá tomarse a tiempo parcial, previo acuerdo de la empresa y con la condición de que la persona trabajadora se reincorpore al empleo durante el tiempo que no corresponda al permiso pagado.

4. Los mecanismos de flexibilidad temporal como presupuesto para una adecuada política de equilibrio entre necesidades laborales y familiares

Tradicionalmente los derechos de conciliación se han articulado mediante el reconocimiento legal de derechos de ausencia, siendo, a estos efectos, los permisos retribuidos, las suspensiones contractuales y, con menor intensidad, las excedencias para el cuidado de personas dependientes las figuras centrales y, sin embargo, compartimos que “una adecuada política de conciliación

30 LÓPEZ TERRADA, E., “Permisos parentales y conciliación”, en Ballester Pastor, A. (ed.) *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 149.

31 Plataforma de Permisos Iguales e Intransferibles en caso de nacimiento y adopción: <https://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/reforma-legislativa/>

no es la que asegura el derecho de ausencia sino la que favorece el equilibrio entre las esferas laboral y de cuidados a través de medidas de acomodación temporal del trabajo, garantizando de este modo el derecho de presencia”³².

La existencia de fórmulas de trabajo flexible, como el teletrabajo, la distribución irregular de la jornada, los horarios laborales reducidos o el trabajo compartido, desempeñan un papel importante a este respecto. El desarrollo de este tipo de fórmulas no solo implica avanzar aún más en el acervo normativo de medidas ya existentes (sirva, como paradigma de esta afirmación, el lacónico artículo 34.8 ET y la escasa recepción del mismo por la negociación colectiva) sino que supone un tránsito hacia un modelo de conciliación centrado en la flexibilidad, ahora sí, bidireccional, esto es, la exigida por la empresa al trabajador, pero también a la inversa. Ahora bien, es evidente que “para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, es importante que los trabajadores puedan mantener el control sobre determinados aspectos del empleo, tales como la jornada³³”, o más concretamente sobre su horario de trabajo, aspecto que no necesariamente se garantiza en la legislación española con los mecanismos de distribución irregular de la jornada adoptados unilateralmente por la empresa. En el trasfondo de este debate late un problema importante: el de la mayor disponibilidad empresarial sobre el tiempo de trabajo.

La reciente comunicación “Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores” recuerda que “la existencia de fórmulas de trabajo flexible puede evitar que los trabajadores acepten trabajos por debajo de su potencial profesional pleno y de su nivel de capacidades o bien que abandonen el mercado de trabajo cuando asuman responsabilidades familiares”³⁴. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores de Europa todavía tiene unos horarios de trabajo fijos y no se han acogido plenamente a fórmulas de trabajo flexible como el trabajo a distancia, los horarios de trabajo flexibles y la jornada de trabajo reducida (trabajo a tiempo parcial).

Para enmendar esta situación, la propuesta de Directiva complementaría

32 RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, cit., p. 23.

33 Eurofound (2015), «Policies to improve worklife balance». <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditionsindustrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance->

34 COM 2017 (252) Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cit, p. 12.

el actual acervo de la UE de las Directivas sobre el permiso parental y sobre el trabajo a tiempo parcial mediante la introducción de un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores con hijos o con otros familiares dependientes. De prosperar esta, su ejercicio puede ayudar significativamente a mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores, con un impacto positivo en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En España, la inconcreción del artículo 34.8 ET y la exigencia de un acuerdo, colectivo o individual³⁵, para concretar reglas sobre la distribución flexible de los tiempos de trabajo para compatibilizar los diferentes planes de vida de una persona (entre otros, distribución irregular de la jornada anual, horarios flexibles de entrada y salida, jornada continuada o intensiva, o una regulación de los turnos o el trabajo nocturno que tenga en cuenta la variable conciliación) ha limitado notablemente la eficacia del derecho estatutariamente reconocido.

Sentado lo anterior, en cualquier conflicto planteado en esta materia se ha de partir de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación, que encuentran su justificación última en el reconocimiento constitucional del mandato a los poderes públicos de proteger la familia, a los hijos y a la infancia, regulado en el art. 39 de la Constitución. Este reconocimiento tiene ciertas repercusiones, pues implica que a la hora de aplicar judicialmente las normas sobre conciliación, es imprescindible realizar esta ponderación “cuando se analiza la legitimidad de la negativa empresarial a aceptar la concreción laboral de los derechos de conciliación, especialmente cuando no exista un reconocimiento legal claro de algunos de estos derechos”³⁶.

Ahora bien, la redacción dada al art. 34.8 ET nos permite afirmar que no estamos “ante la consagración legal de un derecho subjetivo, sino ante una mera remisión a la negociación colectiva o al acuerdo individual; en definitiva, una norma que crea una engañosa apariencia con una finalidad claramente publicitaria de un aparente interés del legislador por facilitar la conciliación, cuando en realidad ningún derecho añade en favor del trabajador”³⁷. A ello se ha de sumar la nueva redacción dada al art. 37.5 ET, con la reforma

35 GARCÍA TESTAL, E.; LÓPEZ BALAGUER, M., *Los Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch; Abdón Pedrajas, Valencia, 2012, p. 84.

36 GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Trabajo y necesidades familiares: la adaptación del tiempo de trabajo.”, *Iustel. RGSS*, vol. 48, 2018, p. 9.

37 *Ibid.*, p. 28.

operada por la Ley 3/2012, y la referencia a la reducción de jornada en relación al módulo diario lo que se ha considerado una “regulación que no es congruente con la finalidad última a la que va asociada. La conciliación de la vida laboral y familiar no se logra trabajando menos horas, sino admitiendo que las horas que se trabajan se pueden articular para hacerlas más adecuadas para hacerlas compatibles con la atención del menor. El sentido finalista de la reducción, que no otro que permitir al trabajador atender las necesidades familiares, desaparece”³⁸.

5. La flexibilidad en el lugar de trabajo y el derecho a la desconexión tecnológica como telón de fondo.

La ley 3/2012 ya refería que con el objetivo último de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral se ha de dar cabida al teletrabajo (art. 13 ET) con el convencimiento de que esta flexibilidad espacial en el lugar de la prestación laboral podría permitir, en según qué casos, conciliar mejor la actividad laboral con el cuidado de familiares. El teletrabajo ofrece muchas ventajas relacionadas con la conciliación familiar y laboral, pero siempre que se sepa establecer el límite entre empleo y vida familiar, o entre empleo y descanso, garantizando la salud del trabajador. Desde esta convicción, “hay que olvidarse de una jornada de trabajo que acaba a las 17.00 horas” pues la vida laboral y la vida privada ya no se concilian, sino que se mezclan³⁹. En muchas ocupaciones, el tiempo de trabajo se ha difuminado en el sentido de que “el trabajo ya no se realiza en un tiempo determinado, sino en cualquier momento. En esta línea de ideas, el trabajo y la casa no son conceptos excluyentes sino coincidentes y, en consecuencia, no se plantea la separación entre la vida laboral y la vida familiar”⁴⁰.

Partiendo de esta difuminación en los contornos definitorios del tiempo y lugar de trabajo, cabría plantearse cómo conciliar esta realidad con la posible traslación al ordenamiento jurídico español de un hipotético derecho de desconexión tecnológica como el recientemente aprobado en Francia. Como es bien sabido, el 9 de agosto de 2016, se publicó la Ley nº 2016-1088 de 8 de

³⁸ HERRÁIZ MARTÍN, M. S., *La gestión del tiempo de trabajo en el Siglo XXI*, Laborum, Murcia, p. 84.

³⁹ USKACHOVA, T., “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, vol. 192, 2016, p. 127.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 123.

agosto de 2016⁴¹, mediante la cual se incorporó un nuevo apartado séptimo en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo, mandando a la negociación anual sobre igualdad de mujeres y hombres a tratar “las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como a su vida personal y familiar”. Y solo en caso de que no hubiera acuerdo en la negociación de esta materia, corresponde al empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar una política de actuación al respecto; política que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

Convendremos que el establecimiento de un horario flexible, algo cada vez más habitual, hace más difícil una regulación uniforme del derecho de desconexión que, desde luego, pierde sentido como un cierre absoluto durante un determinado horario de los servidores y equipos informáticos de la empresa. Si, como se acaba de indicar, la articulación de un horario flexible constituye en ocasiones un interés del trabajador, este mismo interés habría de ser ponderado a la hora de establecer un derecho de desconexión que no resulte demasiado rígido. La desconexión laboral está pensada, entre otras cosas, para permitir la conciliación del trabajador pero, si se lleva a extremos demasiado rígidos, paradójicamente puede cercenarla, al eliminar horarios y formas de trabajo flexible que, normalmente, su materialización efectiva demanda⁴².

6. A modo de conclusión

En el mercado de trabajo español, la desigualdad existente en la participación de las mujeres, significadamente de aquellas con responsabilidades familiares, no solo implica una pérdida de capital humano sino otros problemas de eficiencia de nuestra economía. No por casualidad somos uno de los países europeos con jornadas laborales más largas y productividad más baja, de ahí que deba configurarse como un objetivo prioritario de cualquier

41 LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JORF n° 0184 su 9 août 2016).

42 TASCÓN LÓPEZ, R., “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español) (1)”, *Trabajo y Derecho*, vol. 41, p. 12.

actuación política que la competitividad de la economía sea sostenible socialmente, de manera que el incremento de la productividad sea compatible con la vida privada de las personas y con el mantenimiento, en definitiva, del modelo social. Desde esta perspectiva, cualquier acción pública que apueste por mejorar la productividad debe tener como eje prioritario la eliminación de las discriminaciones que supongan un elemento de expulsión de las mujeres del mercado de trabajo. A este respecto, la Mesa para la Calidad y Mejora del Empleo⁴³, órgano de carácter tripartito, pretende aprobar un pacto de estado para la conciliación y racionalización de horarios en el que se plantea también incorporar el derecho a la desconexión digital. De prosperar esta iniciativa, la situación de los teletrabajadores merecerá especial atención, habida cuenta que los límites de la prestación laboral son para este tipo de trabajadores más difusos, en muchas ocasiones porque así lo han querido ambas partes del contrato.

No podemos concluir este trabajo sin insistir en la necesidad de garantizar el mantenimiento de las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo. Para lograr este objetivo, se debe avanzar en que los instrumentos de conciliación no se configuren exclusivamente como permisos que saquen a sus titulares del ámbito laboral, esto es, mediante el reconocimiento legal de la ausencia, sino mediante mecanismos que, de múltiples formas, permitan el desarrollo de la prestación laboral, pero de una forma flexible. O, dicho de otro modo, mecanismos que faciliten la atención a los cuidados familiares pero que, al tiempo, no supongan la expulsión de quienes mayoritariamente asumen estos cuidados, es decir, las mujeres. Cuestión distinta es que, en relación a los permisos, se comparta que se ha de “modificar la concepción androcéntrica originaria del Derecho del Trabajo para tratar de lograr una corresponsabilidad plena entre varones y mujeres en la atención de las tareas familiares, y ello implica apostar por permisos iguales e intransferibles que mejoren la corresponsabilidad de los hombres en una tarea, la del cuidado, que hasta ahora (por lastres sociológicos tradicionales —o directamente machistas) ha sido en virtud de inaceptables roles de género”⁴⁴.

Es de aplaudir, por ello, que el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva⁴⁵ inste al desarrollo de medidas integrales para favore-

43 Recogiendo las propuestas de algunos partidos políticos, BOCG 28.11.2017.

44 TASCÓN LÓPEZ, R., “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español) (1)”, cit., p. 14.

45 BOE 18.7.2018.

cer la igualdad entre hombres y mujeres, de las cuales consideramos que las más pertinentes para el presente estudio son dos: de un lado, un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y a la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres no se vea tan afectada por estas contingencias y, de otro lado, una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad y maternidad, de las reducciones de jornada o de las excedencias, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio de derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible. Un buen ejemplo a este respecto lo proporciona el plan de igualdad de la Universidad de Cádiz que para potenciar la corresponsabilidad solo permite la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia si este es disfrutado por el padre.

Bibliografía

- ARAGÓN GÓMEZ, C., “Igualdad de género y prevención de riesgos laborales: nuevas propuestas de actuación”, en Blázquez Agudo, E. (ed.) *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, vol. I, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, 2017, pp. 64-76.
- BALLESTER PASTOR, M. A.; CABEZA PEREIRO, J., J., “Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades”, en Cruz Villalón, J. (ed.) *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, pp. 103-138.
- DURÁN HERAS, M. A., “El desafío de la dependencia en una proyección de futuro”, *Documentación Laboral*, vol. 102, 2014.
- GARCÍA TESTAL, E.; LÓPEZ BALAGUER, M., *Los Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch; Abdón Pedrajas, Valencia, 2012.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Trabajo y necesidades familiares: la adaptación del tiempo de trabajo.”, *Iustel. RGSS*, vol. 48, 2018.
- HERRÁIZ MARTÍN, M. S., *La gestión del tiempo de trabajo en el Siglo XXI*, Laborum, Murcia.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Desafíos del programa de trabajo decente en Latinoamérica”, *Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social*, vol. 1, 2016, pp. 15-24.
- LÓPEZ TERRADA, E., “Permisos parentales y conciliación”, en Ballester Pastor, A. (ed.) *La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pp. 17-75.
- MARTÍNEZ MARTÍN, I., “Diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres”, en *Informe Es-*

paña 2013. *Una interpretación de su realidad social*, Fundación Encuentro, Madrid, 2013.

MOLINIER, P., “Género, trabajo y sexualidad”, en Laufer, L., Rochefort, F. (eds.) *¿Qué es el género?*, Icaria, Barcelona, 2016.

NUÑO GÓMEZ, L., *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*, Icaria, Barcelona, 2010.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016.

TASCÓN LÓPEZ, R., “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español) (1)”, *Trabajo y Derecho*, vol. 41.

USKAHOVA, T., “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, vol. 192, 2016.

Web sites

http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es/index.htm

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2012-0069&language=ES&ring=A7-2012-0041>

<https://www.funcas.es/publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=5-04080>

<http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/tras-el-8m-cinco-propuestas-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-genero-en-el-ambito-laboral>

<https://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/reforma-legislativa/>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-condition-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance->

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_es.htm

www.nber.org/papers/w24219