

De la tutela de la mujer trabajadora a la corresponsabilidad: aportaciones desde el derecho de la Unión europea*

di

Susana Rodríguez Escanciano *

SUMARIO: 1. Las nuevas necesidades familiares necesitadas de atención. - 2. El reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas como premisa. - 3. Breve repaso por las normas internacionales. - 4. Principales hitos de Derecho derivado. - 5. La Directiva 2019/1158. - 5.1. El permiso de paternidad. - 5.2. El permiso parental. - 5.3. El permiso para cuidadores. - 5.4. El permiso por fuerza mayor familiar. - 5.5. Fórmulas de trabajo flexible. - 5.6. Cláusulas de cierre. - 6. Una tarea pendiente: el trabajo a tiempo parcial con sesgo de género. - 7. La interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el complemento por maternidad. - 8. Conclusión: el necesario equilibrio entre las medidas laborales y la atención familiar desde el sistema de recursos públicos.

1. Las nuevas realidades familiares necesitadas de atención

Sin duda, la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia constituyen elementos de gran importancia en el desarrollo de la personalidad y en la evolución del conjunto de la sociedad. Idéntico papel cabe atribuir al mantenimiento y progreso en el empleo en tanto en cuanto condicionan la inserción social, el crédito moral y las posibilidades económicas de llevar una vida autónoma¹. No obstante, la ecuación equilibrada del plano familiar y laboral encuentra múltiples obstáculos en su camino, muy especialmente, para el sexo femenino, en una evolución sobre la que han tenido particular incidencia sucesivos instrumentos jurídicos cargados de luces y sombras²,

* El presente trabajo es ofrecido por la autora a la recopilación de las Actas del Seminario-sobre “Le norme antidiscriminatorie del lavoro nell’Unione Europea”, celebrado el 3 de septiembre de 2019 en la Sala Convegni DEMM, Università degli Studi del Sannio, Benevento (Italia).

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

¹ M.E. CASAS BAAMONDE, *¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?*, Revista Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 1, 2017, 7.

² S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Cedecs, Barcelona, 2002, p. 78.

singularmente oscuras estas últimas en momentos de recesión económica, donde las posibilidades de ejercicio de los poderes empresariales pueden imponer sacrificios a los trabajadores, primando las necesidades organizativas frente a las demandas de unas realidades familiares mutantes³.

Las transformaciones demográficas registradas en las últimas décadas, acompañadas de un importante descenso de la natalidad y un marcado envejecimiento de la población ante un destacado aumento de la esperanza de vida, han novado la dimensión de los hogares. La llegada de un número cuantitativamente ascendente de personas a edades no sólo avanzadas sino muy longevas (“envejecimiento del envejecimiento” o “sobre-envejecimiento”)⁴, excepcionalmente altas en porcentajes significativos, provoca el surgimiento de nuevas necesidades de cuidado (o atención), pues no cabe duda que las variables “edad y dependencia” están estrechamente relacionadas, ya que el volumen de sujetos con limitaciones de su capacidad funcional aumenta significativamente en los grupos de edad superiores, sobre todo a partir de los 80 años (“cuarta edad”). O dicho de forma más explícita, a medida que las personas cumplen años cada vez es más probable que comiencen a tener limitaciones, en mayor o menor grado, para gestionar su propia vida cotidiana en los aspectos más básicos y habituales. Se sabe, además, que la edad avanzada está asociada, con un paralelismo exacto, a una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas: hipertensión, afectaciones coronarias, diabetes, tumores, artritis, reumatismo, artrosis, colesterol, cataratas, demencia, parkinson, depresión o ansiedad, entre otras⁵. El apoyo familiar intergeneracional deviene, pues, imprescindible y su repercusión peyorativa en la vida activa (sobre todo de las mujeres) no deja ninguna duda⁶.

³ J. CABEZA PEREIRO, *Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, Documentación Laboral, núm. 61, 2000, p. 31.

⁴ S. ANAUT-BRAVO, *Servicios sociales: definición en el marco del Estado de Bienestar*, en AA.VV (S. ANAUT-BRAVO, Coord.): *El sistema de servicios sociales en España*, Aranzadi, Pamplona, 2019, 54.

⁵ L. RUBIO RUBIO y C.G. DUMITRACHE, *Salud y tercera edad*, en AA.VV (J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA y R. RUBIO HERRERA, Dirs.): *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Comares, Granada, 2014, 103.

⁶ S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La protección social de las situaciones de dependencia*, en AA.VV (S. GONZÁLEZ ORTEGA y G. QUINTERO LIMA, Coords.): *Protección social de las personas dependientes*, La Ley, Madrid, 2004, 28.

Al tiempo, junto al envejecimiento de la población tampoco cabe ocultar el surgimiento de nuevos entramados familiares que se apartan del modelo clásico: coexisten convivientes *more uxorio*, uniones homosexuales –con o sin vínculo matrimonial– o personas separadas o divorciadas que rehacen su vida en pareja con la aportación de los hijos fruto de matrimonios anteriores. A la par, crece significativamente el número de familias monoparentales compuestas por un solo progenitor –varón o, normalmente, mujer– y sus descendientes. La maternidad subrogada, la fecundación artificial de féminas en solitario o la adopción de menores por un solo individuo dejan atrás el antiguo estigma de madre soltera, sin olvidar que es la figura de la custodia compartida la que sirve de germen para el caso más novedoso de hogar, esto es, el padre y la madre separados o divorciados que de forma intermitente conviven con el menor en períodos semanales, quincenales, mensuales o, incluso, en el caso de adolescentes, semestrales⁷. El fenómeno migratorio, producido por la salida de numerosas personas de los países en vías de desarrollo y con graves carencias en términos políticos, económicos y sociales, que han llegado a destino sin medios para subsistir, realizando en precario numerosos trabajos y tareas, ha planteado también renovadas necesidades de protección de las transformadas formas de convivencia que ha traído consigo, claramente feminizadas, pues, junto a las mujeres que emigran para unirse con su pareja, cada vez son más numerosas las que se desplazan de forma independiente⁸.

La pérdida de protagonismo de la familia tradicional basada en un rígido reparto de papeles entre el varón, único soporte económico, y la mujer, destinada al cuidado del hogar, los hijos y las personas dependientes, ha derivado en el planteamiento de avanzadas demandas de conciliación de la vida familiar y laboral, destinadas tanto a trabajadores como a trabajadoras, intentando conseguir que unos y otras compartan por igual los cuidados, adoptando como premisa una corresponsabilidad capaz de terminar con trasnochados estereotipos que atribuyen una mejor cualificación en tales menesteres al sexo femenino. Todo ello sin olvidar que la

⁷ J.L. GOÑI SEIN, *La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer*, Temas Laborales, núm. 82, 2005, 11 y ss.

⁸ CES: *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, núm. 3, 2000, 30.

protección de la asalariada como madre biológica real o potencial y como víctima de violencia de género, necesita, pese a estas incuestionables nuevas perspectivas neutras, un impulso de las políticas de igualdad, mediante la visión integral de género tendente a evitar que los instrumentos de conciliación repercutan negativamente en sus titulares⁹.

2. El reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas como premisa

La coexistencia de obligaciones profesionales y personales en la vida de quienes trabajan no siempre tiene natural acomodo, lo que ha generado frecuentemente un ámbito de conflicto capaz de reclamar la intervención de los poderes públicos. La respuesta, tanto de la Unión Europea como de los Estados miembros, ha sido desde hace tiempo la articulación de medidas de conciliación de la vida laboral y privada de las personas trabajadoras. El objetivo de tales instrumentos consistió, fundamentalmente, en prever soluciones para que aquellas puedan atender tanto su trabajo como su vida personal. Su vertebración legal tradicional se ha concentrado en la búsqueda de espacios temporales, generalmente arrancados al trabajo, con la finalidad de que el afectado pueda, de un lado, atender sus necesidades biológicas o sociales y, de otro, cumplir con sus obligaciones profesionales, contemplando, explícita o implícitamente, la situación de las mujeres trabajadoras y su habitual sometimiento a doble jornada: trabajo y familia. Inicialmente la mayor parte de estas intervenciones presentaba un carácter femenino, lo que enfatizaba su rol de cuidadoras familiares¹⁰.

Ante tal panorama comenzó a asumirse que, para conseguir un buen encaje entre las obligaciones laborales y familiares, no bastaba con facilitar a las mujeres la concesión de tiempos de ausencia en el trabajo para destinarlos al cuidado de los hijos o personas dependientes, pues ello ha provocado la desvinculación de su entorno laboral y un denostado efecto *boomerang* al considerar muchos empresarios que se trataba de una mano de obra más cara. Se requiere ahora más bien el diseño de

⁹ M.E. CASAS BAAMONDE, *Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Seguridad Social*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA, M.N. (Dirs.): *Homenaje al Profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación. La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, Granada, 2008, 999.

¹⁰ M.A. BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, 100.

medidas, no sólo neutras, sino personales e intransferibles, capaces de permitir la asunción de responsabilidades familiares tanto por hombres como por mujeres, así como la adopción de normas políticas tendentes a equiparar tales quehaceres entre los dos sexos, para que las disposiciones adoptadas puedan ser solicitadas en igual medida por ambos¹¹.

Tal evolución ha sido expresamente recogida en los textos legales europeos y nacionales modernos, lo cuales, partiendo de la Convención de las naciones Unidas, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, han venido estableciendo los llamados derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras para favorecer el reparto igualitario de responsabilidades familiares y contribuir a evitar la discriminación por sexo y género de las mujeres en el trabajo remunerado y en los distintos planos de la vida por el cumplimiento de sus roles propios. Los derechos legales de conciliación han pasado progresivamente a encontrar su razón de ser en el reparto de los tiempos de trabajo y vida (personal y familiar) de las personas trabajadoras y en la lógica de la corresponsabilidad de las tareas familiares y domésticas entre los sexos para terminar con el papel tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y en la familia. Se trata de que varones y féminas compartan su tiempo de trabajo con su tiempo de cuidados familiares y de necesidades vitales, rompiendo la tradicional separación del “mundo remunerado masculino” frente al “mundo no productivo femenino”, en el que la organización social patriarcal ha situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos¹². Su reconocimiento legal proviene del hecho de que la maternidad y el tiempo de vida familiar penaliza a las mujeres trabajadoras¹³. De esta premisa ha derivado la consecuencia de que era preciso adoptar medidas para impedir ese efecto y evitar la

¹¹ J. CABEZA PEREIRO, *Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres*, en AA.VV (J. CABEZA PEREIRO y B. FERNÁNDEZ DO CAMPO, Dirs.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Triant Lo Blanch, Valencia, 2011, 85.

¹² R.M. GONZÁLEZ DE PATTO, *Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer*, en AA.VV (R. MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016, 82.

¹³ M. LÓPEZ BALAGUER, *Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva*, en AA.VV (M.A. BALLESTER PASTOR, Coord.): *La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, 89.

consolidación de la división sexista de las responsabilidades familiares¹⁴. De ahí que se vayan implantando derechos de titularidad indistinta y compartida por mujeres y hombres, a excepción de aquellos relacionados con el embarazo y la maternidad biológica¹⁵.

Así pues, desde la perspectiva iuslaboralista, se han afianzado progresivamente las instituciones, vinculadas al permiso parental, fundamentalmente relacionadas con la maternidad y la paternidad, las reducciones de jornadas, excedencias, suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia y las denominadas licencias por fuerza mayor familiar. El avance legislativo ha sido notorio, superando la finalidad protectora de las normas dirigidas a la maternidad y al cuidado del menor cuyo destinatario era la mujer trabajadora en exclusiva, para transitar, por influjo comunitario principalmente, hacia el reconocimiento de derechos de co-responsabilidad familiar a los trabajadores, hombres y mujeres, de forma indeterminada e individualizada¹⁶.

3. Breve repaso por las normas internacionales

El art. 2 del Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981 (ratificado el 11 de septiembre de 1985), refiere que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades, cada Estado miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

¹⁴ M.E. CASAS BAAMONDE, *Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres*, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 3, 2019, 236.

¹⁵ D. LANTARÓN BARQUÍN, *Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género*, en AA.VV (M.E. MONSALVE CUÉLLAR, Coord.): *Género y no discriminación*, Alderabán, Madrid, 2019, 118.

¹⁶ M.A. BALLESTER PASTOR, *Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos*, en AA.VV (MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016, 52.

Además de este Convenio y la correlativa Recomendación núm. 123, tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos, como el Pacto de Naciones Unidas sobre derechos civiles y políticos, proclaman, específicamente, el derecho a cuidados y asistencia especiales para la maternidad y la infancia, así como el derecho a igual protección social de todos los niños, nacidos en el matrimonio o fuera del mismo (arts. 25 y 24), ideas que desarrolla con contenido laboral el art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asimismo, varios preceptos de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se dedican a esta materia; en concreto, los arts. 7, 9 y 33, destacando dentro de este último, la garantía de “la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social” (apartado 1º) y “el derecho de toda persona a ser protegida frente a cualquier despido por causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño” (apartado 2º). Además, los arts. 21 y 23 prohíben toda discriminación por razón de sexo y requieren que la igualdad entre hombres y mujeres esté garantizada en todos los ámbitos, incluida la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Por su parte, la protección de la vida familiar y laboral se encuentra expresamente recogida en los arts. 16 de la Carta Social Europea y 27 de la versión revisada. El primero determina el compromiso de las Partes Contratantes, “con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad... a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas”. Por su parte, el art. 27 de la versión revisada, bajo el título “derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato”, establece la obligación de los Estados a adoptar medidas apropiadas: “a) para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares acceder y permanecer en la vida activa, o regresar a la misma tras una ausencia debida a dichas responsabilidades, incluidas medidas en el ámbito de la orientación y la formación profesionales; b) para tener en cuenta sus necesidades en lo que respecta a las condiciones de trabajo y Seguridad Social; y c) para desarrollar o promover

servicios, públicos o privados, en particular servicios diurnos y otros medios para el cuidado de los niños". También para prever la posibilidad de que cualquiera de los progenitores obtenga, durante un período posterior al permiso de maternidad, un asueto parental para el cuidado de un hijo, cuya duración y condiciones serán fijadas por la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica; así como para garantizar que las responsabilidades familiares no puedan constituir, por sí mismas, una razón válida para el despido.

En suma, la revisión de la Carta Social Europea en 1966 efectúa una definición más completa del derecho a conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo, refrenda y mejora el derecho de las trabajadoras en caso de maternidad, garantiza un descanso de una duración total de catorce semanas, considera como ilegal el despido producido a causa de embarazo o maternidad, además de asegurar el tiempo libre suficiente para que las madres puedan criar a sus hijos¹⁷.

4. Principales hitos de Derecho derivado

Varias Directivas confluyen en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, pudiendo mencionar como más significativas: la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la derogada Directiva 96/34, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, a la que sustituyó la Directiva 2010/18, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado, a su vez sustituida por la nueva Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; la Directiva 96/97, de 20 de diciembre, por la que se modifica la Directiva 86/378, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social; la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que protege la maternidad y el embarazo desde un punto de vista general

¹⁷ S. DE JESÚS SILVANO, *Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar*, Diario La Ley, núm. 9581, 2020, 3.

antidiscriminatorio que aboga por la expresa asimilación de la discriminación por embarazo y maternidad a la discriminación por razón de sexo; la Directiva 2010/41, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, por la que se deroga la Directiva 86/613¹⁸; así como la Directiva 79/7, de 19 de noviembre de 1978, por la que quedó tutelada la prohibición de la discriminación sexista en materia de Seguridad Social, configurando una serie de excepciones que son las únicas que pueden justificar diferencias de trato entre hombres y mujeres.

La sucesión de estos textos da muestras de un progresivo cambio de modelo en el planteamiento de la conciliación, superando su visión de exclusivo rostro femenino, que también se advierte en tres documentos de la Unión Europea, entre los que cabe mencionar, por un lado, el Compromiso de Estrategia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2016-2019), donde se establecen como acciones clave la potenciación de las modalidades de trabajo flexible y la extensión de la protección a los sujetos que tienen personas a cargo, cuyo objetivo radica en lograr una distribución más equitativa entre mujeres y hombres del tiempo dedicado a la familia y a las tareas domésticas y mejorar las posibilidades de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales. Por otro, el principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, que refuerza el objetivo de la corresponsabilidad y sugiere el derecho a la adaptación de la jornada con el siguiente tenor: "los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y de animárseles a utilizarlos de forma equilibrada"¹⁹. En fin, la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, en la que, después de hacer un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres, se aboga por acabar con la

¹⁸ P. NUÑEZ-CORTES CONTRERAS y R. MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, *La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea*, Actualidad Laboral, núm. 14, 2011, 1652 y ss.

¹⁹ M.A. BALLESTER PASTOR, *De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español*, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 11, 2019, 1111.

violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral y alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y la política.

5. La Directiva 2019/1158

El último eslabón de esta cadena de normas de Derecho derivado se encuentra en la nueva Directiva 2019/1158, que deroga la Directiva 2010/18, incluyendo varios contenidos básicos²⁰:

5.1. El permiso de paternidad

Inexistente hasta la fecha en el Derecho Europeo, se define en la Directiva 2019/1158 como “la ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados”. La palabra padres y segundo progenitor no tiene el mismo sentido. La primera se refiere exclusivamente al sexo masculino y la segunda a ambos sexos. La referencia al segundo progenitor equivalente cubre las diversas fórmulas familiares entre personas del mismo sexo.

El permiso por paternidad, cuya duración mínima deberá alcanzar al menos 10 días, está dirigido, pues, al progenitor que no es la madre biológica. Permite, por tanto –y dicho en sentido contrario–, el acceso de féminas únicamente en el caso de unidades familiares no heterosexuales. Se concede, además, con independencia del estado civil o familiar del trabajador, lo cual es un considerable avance en sociedades más tradicionales que la española. Queda a la decisión de los Estados determinar si el asueto puede disfrutarse antes del nacimiento, después o con fórmulas flexibles y si se extiende o no a los supuestos de adopción. Sin embargo, los ordenamientos internos no podrán condicionar este beneficio a requisitos de períodos de trabajo anteriores o antigüedad del trabajador.

²⁰ M.A. BALLESTER PASTOR, *De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español*, cit., 1120. autora a quien se sigue en esta exposición.

Además, de acuerdo con el art. 8 de la Directiva 2019/1158, las legislaciones nacionales (o la autonomía colectiva) garantizarán la percepción de una remuneración (a cargo del empleador, se entiende) o una prestación (a cargo de la Seguridad Social), que como mínimo será equivalente a la que correspondería por una interrupción del trabajo por motivos de salud. Esta compensación puede condicionarse a un período de trabajo previo, que no puede ser superior a seis meses. Como fácilmente puede comprobarse, la inspiración es claramente el permiso de maternidad de la Directiva 92/85.

Procede abrir un paréntesis para recordar que esta Directiva 92/85 regula una serie de permisos de las mujeres trabajadoras, además de los que pudieran existir por aplicación de la normativa de prevención por imposibilidad de adecuación o cambio de puesto (la suspensión/prestación por riesgo durante el embarazo y la suspensión/prestación por riesgo durante la lactancia natural): los chequeos prenatales sin pérdida de retribución en caso de que tengan lugar durante el horario de trabajo (art. 9) y los de maternidad como mínimo de 14 semanas (que se puede establecer por los Estados miembros antes y después del parto), cuya retribución debe ser al menos la prevista para los supuestos de enfermedad; a ello hay que añadir lo establecido en el Convenio 183 de la OIT del año 2000, cuyo art. 4.4 establece la obligatoriedad de reconocer seis semanas obligatorias de disfrute post parto, sin olvidar lo dispuesto en la Recomendación 191 de la OIT del año 2000, que recoge la conveniencia de asegurar la totalidad de las rentas anteriores y aconseja *ad futurum* una posible duración mínima de la prestación de maternidad de 18 semanas²¹. De ahí la importancia de la intervención de los distintos Estados en la mejora de dichas premisas. En España, tras la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, el permiso por nacimiento y cuidado de hijo (paternidad) asciende a 16 semanas.

Ahora bien, el permiso de paternidad de la Directiva de 2019 y el de maternidad de la Directiva de 1992 se parecen solo en la compensación económica mínima que tienen garantizada, pero en todos los demás aspectos su configuración es muy diferente: en la Directiva 92/85, el permiso para la madre tiene una duración

²¹ P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea*, Actualidad Laboral, núm. 14, 2011, 1 y ss.

mínima de catorce semanas y se establece un sistema de garantía frente al despido sin causa de notable amplitud (art. 10)²². Sin embargo, el permiso por paternidad de la Directiva 2019/1158 es solo de diez días laborables (o de dos semanas conforme a la equivalencia que establece el considerando 19) con lo que difícilmente se garantiza el pretendido reparto de responsabilidades, que requiere períodos de atribución más largos, y conlleva una protección menor en caso de despido²³.

5.2. El permiso parental

Recogido en el art. 5 de la Directiva 2019/1158, con una duración mínima de cuatro meses, e inspirado en la cláusula 2 de la anterior Directiva 2010/18, se aplica, al igual que su precedente, a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, incluyendo a los empleados públicos²⁴. La Directiva 2010/18 determinó su configuración como un derecho individual que se atribuye de forma neutra a los trabajadores, varones y féminas, por el motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deben definir los Estados miembros o los interlocutores sociales²⁵.

²² Procede abrir un paréntesis para realizar una mención especial a la STJUE C-103/2016, de 22 de febrero de 2018, asunto *Porrás Guisado*, en el contexto de la prohibición de despido de una trabajadora embarazada desde el comienzo de su embarazo y hasta el final del permiso de maternidad (art. 10, puntos 1 a 3 de la Directiva 92/85). El Tribunal considera que se opone a esta estipulación de la norma europea “una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”. De este modo recuerda que los Estados miembros, si bien no han de establecer una prioridad de permanencia para estas trabajadoras, sí gozan de la facultad de garantizar una mayor protección en el proceso de un despido colectivo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. Ahora bien, considera ajustado a la Directiva la inclusión de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, en un proceso de despido colectivo, con la única limitación de que se indiquen en la carta de despido los criterios objetivos que se han seguido en la selección de los afectados, siendo suficientes los motivos generales que establece la ley española: criterios económicos, técnicos, organizativos o de producción en la empresa.

²³ M.A. BALLESTER PASTOR, *De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español*, cit., 120.

²⁴ SSTJUE C-116/08, de 22 de octubre de 2009, asunto *Meerts*, así como C-149/10, de 16 de septiembre de 2010, asunto *Chatzi*, y reitera la STJUE C-222/14, de 16 de julio de 2015, asunto *Maistrellis*.

²⁵ S. RODRIGUEZ ESCANCIANO, *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Bomarzo, Albacete, 2013, 23 y ss.

En el tenor de la anterior Directiva de 2010, como mínimo uno de los cuatro meses era intransferible de acuerdo con las modalidades de aplicación que se decidieran en el ámbito interno, ya sea por ley o por convenio colectivo. Con respecto a los ingresos, la cláusula 5.5, en su apartado segundo, contenía una regla que parecía exigir a los Estados miembros considerar esta cualidad como conveniente, aunque no necesariamente reconocer algún tipo de remuneración durante el permiso: “todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos, entre otros factores, en la utilización del permiso parental”²⁶. Este ha sido el principal escollo del permiso aquí analizado, pues la inexistencia de recursos pecuniarios durante el disfrute del permiso parental aboca a su no utilización en caso de unidades familiares con escasos recursos económicos, circunstancia que puede afectar de forma desproporcionada a las familias monoparentales. Por otro lado, y a causa de los patrones tradicionales socialmente aceptados, la percepción de ingresos está estrechamente vinculada a un deseable incremento de los porcentajes de utilización masculina de estos derechos.

Con la nueva formulación de la Directiva de 2019, este permiso continúa contando con una duración de cuatro meses como mínimo y sigue estando dirigido a ambos progenitores, respetando así la estela marcada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de julio de 2015²⁷, que define tal asueto como un derecho individual que no puede depender de la situación del cónyuge, de modo que una norma nacional no puede privar a un funcionario del derecho al permiso parental por el hecho de que su esposa no ejerza una actividad laboral o profesional.

Las principales novedades introducidas por la Directiva 2019/1158 se centran en los siguientes extremos: la posibilidad de disfrutarse hasta que el hijo cumpla ocho años; el aumento de un mes a dos de la duración del permiso parental que no puede ser transferido; la atribución de la percepción de un montante pecuniario o una

²⁶ M. DE LA CORTE RODRÍGUEZ, *El permiso parental en la Unión Europea*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 28, 2012, 55.

²⁷ C-222/14, asunto *Maistrellis*. También, STJUE C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, asunto *Roca Álvarez*.

prestación económica durante estos dos meses; la necesidad de justificación por escrito por parte del empleador en caso de aplazamiento del permiso parental fundado en “la alteración del buen funcionamiento de la empresa” debiendo ofrecer formas flexibles de disfrute; así como su configuración como un permiso de ausencia, lo cual deja fuera, en principio, las interrupciones o reducciones de jornada²⁸.

Al calor de estas innovaciones, procede parar la atención en las dos siguientes cuestiones:

Por una parte, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán la remuneración o prestación económica inherente, y lo harán de manera que se facilite que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental. Por ende, la Directiva de 2019 establece que estos dos meses deben dar derecho a una retribución o a una prestación económica, pero a diferencia de lo que hace en relación con el permiso de paternidad, no establece garantía retributiva mínima. Al señalar que la compensación del permiso parental debe facilitar que ambos progenitores lo disfruten está sugiriendo que debe acercarse a la cuantía recibida en activo pero resulta claro que la Directiva 2019/1158 no lo establece de modo obligatorio²⁹.

Por otra, las fórmulas flexibles para el disfrute del permiso parental deben también garantizarse al trabajador cuando sean solicitadas a su instancia, no en vano el art. 5.6 de la Directiva 2019/1158 establece esta posibilidad adicional al permiso parental de ausencia. Dicha petición deberá ser atendida por el empresario “en la medida de lo posible” y “teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”, debiendo recoger por escrito la eventual denegación.

No obstante estos avances, recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia de 4 de octubre de 2018³⁰ señala que es conforme con el Derecho de la Unión una disposición nacional que, con el fin de determinar la duración de las vacaciones anuales retribuidas garantizadas a un trabajador, excluye la duración de un

²⁸ M.A. BALLESTER PASTOR, M.A.: *De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español*, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 11, 2019, 1122.

²⁹ M.A. BALLESTER PASTOR, *De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español*, cit., 1122.

³⁰ C-12/17, asunto *Tribunalul Botosani y Ministerul Justitiei/Mana Dicu*.

permiso parental disfrutado por ese trabajador, no en vano el período de permiso parental no puede asimilarse a un período de trabajo efectivo.

5.3. El permiso para cuidadores

El art. 6 de la Directiva 2019/1158 regula este asueto de cinco días laborales, introduciendo dos conceptos básicos: por un lado, el de “cuidador”, que comprende a aquel sujeto que “dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro”; por otro, el de “familiar”, que incluye al “hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el derecho nacional”³¹. Nada dice el art. 8 de la Directiva sobre la remuneración durante el disfrute de este lapso, al contrario de lo que se reconocía en la propuesta inicial de la Comisión, dejando libertad a los Estados miembros en tal sentido al calor del texto definitivo.

5.4. El permiso por fuerza mayor familiar

Siguiendo la senda de la Directiva 2010/18, el art. 7 de la Directiva 2019/1158 regula el derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la inmediata presencia del trabajador. Los Estados miembros podrán limitar el derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor a un tiempo determinado por año o por caso o por año y por caso. Su objetivo último es la atención de circunstancias sobrevenidas tan frecuentes en edades tempranas de los descendientes o en edades avanzadas de los ascendientes.

5.5. Fórmulas de trabajo flexibles

La Directiva 2010/18 dedicaba particular atención a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental, señalado en la cláusula 6.1 que “para promover una mejor

³¹ J.F. LOUSADA AROCHENA, *La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales*, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 9, 2019, 783 y ss.

conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”.

Por su parte, la Directiva 2019/1158 establece, con carácter mucho más ambicioso, la necesidad de diseñar fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y cuidadores que trabajen. Así, los Estados miembros han de reconocer el derecho de los padres y madres y de los cuidadores, hasta que el menor tenga una edad que no podrá ser inferior a los ocho años, a solicitar formas de trabajo flexible (a distancia, calendarios laborales con épocas más o menos intensas, reducción de horas de trabajo) con una extensión que puede estar sometida a límites razonables. Se deja libertad en la transposición para establecer períodos mínimos de antigüedad no superiores a seis meses como requisito previo de acceso. Asimismo, se enuncia el derecho de los trabajadores a volver a sus modelos originarios una vez cambien las circunstancias. La denegación y el aplazamiento empresarial deberán estar justificados teniendo en cuenta tanto las propias necesidades de la empresa como las de los trabajadores.

Entre los pronunciamientos más recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cabe señalar la Sentencia de 18 de septiembre de 2019³², en virtud de la cual se entiende que la Directiva 2010/18 no contiene ninguna disposición que obligue a conceder al solicitante el derecho a trabajar con un horario fijo cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable.

Nuevas perspectivas abre la redacción de la Directiva de 2019, pues va a exigir ponderar las circunstancias obrantes *in casu* aplicando un juicio doble, relativo a la necesidad, idoneidad y razonabilidad, tanto de la petición como de la denegación con el fin de alcanzar un justo equilibrio entre ambas argumentaciones³³. En suma, la exigencia de razonabilidad en las posiciones de trabajador y de empresario y el hecho de que este

³² C-366/18, asunto *José Manuel Ortiz Mesonero y UTE Luz Madrid Centro*.

³³ C. MOLINA NAVARRETE, *Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías*, Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros), núm. 441, 2019, 15.

último sólo pueda articular la negativa a la adaptación en virtud de motivos objetivos, tiene consecuencias positivas sobre la disponibilidad del tiempo destinado a los quehaceres familiares sin mermar la implicación del trabajador en sus cometidos profesionales³⁴.

5.6. Cláusulas de cierre

La Directiva 2019/1158 recoge el principio de no afectación o no perjuicio derivado del ejercicio de los derechos de conciliación (art. 10), a través de tres previsiones fundamentales: 1) se respetarán “los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por los trabajadores a la fecha en que se inicie alguno de los permisos (parentales)..., incluidos eventuales cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”; 2) “los Estados miembros garantizarán que, al finalizar los permisos (parentales)..., los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso”; 3) “los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante los períodos de permiso (parental)..., también por lo que respecta a la Seguridad Social, incluidas las cotizaciones al sistema de pensiones, y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos”³⁵.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el mantenimiento sin modificaciones de los derechos adquiridos o en curso de adquisición cuando se ejercitan derechos de cuidados, pudiendo mencionar la Sentencia de 7 de septiembre de 2017³⁶, en la que reconoció a la trabajadora que disfrutaba del permiso el derecho a obtener una posible promoción definitiva a una función directiva (realizando unas prácticas de duración determinada). Se estimó que no resultaba conforme a la norma comunitaria la decisión de la empresa de cesar a la empleada como trabajadora en prácticas, y, en consecuencia, adjudicarle de nuevo su

³⁴ SSTCo 3/2007 y 26/2011.

³⁵ P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Dykinson, Madrid, 2019, 22.

³⁶ C-146/16. También STJUE C-7/12, de 20 de junio de 2013, asunto *Riezniece*.

puesto anterior, de nivel inferior, por no haber superado con éxito, debido a su ausencia por razón del permiso parental, el período de prácticas de dos años en el curso directivo que se le había adjudicado antes del mencionado permiso. También es de interés la Sentencia de 8 de mayo de 2019³⁷, donde ha señalado que el cálculo de las indemnizaciones por despido y por recolocación de un trabajador por cuenta ajena en permiso parental a tiempo parcial debe efectuarse sobre la base de la retribución a tiempo completo.

Por otra parte, el art. 12 de la Directiva 2019/1158 establece la prohibición del despido por haber disfrutado o solicitado alguno de los derechos reconocidos en la citada norma europea. En el hipotético supuesto de que alguna persona protegida por la Directiva fuera despedida, las causas habrán de ser justificadas por escrito, operando en caso de reclamación judicial el principio de inversión de la carga de la prueba. Se configura, así, al calor de este precepto y del corpus de doctrina emanado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea³⁸, un específico mecanismo probatorio de doble fase, en el que el demandante debe aportar indicios suficientes de la lesión y el demandado causa justificada de su decisión. Tal postulado que no implica una estricta inversión de la carga de la prueba, pues el primero ha de proporcionar elementos de conexión entre la acción y la reacción empresarial, como puede ser la proximidad temporal o la imbricación causa-efecto, poniendo de manifiesto que tal lesión se ha producido y el motivo oculto de aquel acto³⁹. Dicho en otros términos, “los indicios, individualmente considerados o valorados en su conjunto, han de ser suficientes para generar una razonable sospecha, apariencia o presunción de la existencia de un acto de represalia empresarial”, generando “dudas razonables” de la “vulneración de un derecho”⁴⁰.

³⁷ C-486/18, asunto *RE/Praxair MRC SAS*.

³⁸ STJUE C-404/2018, de 20 de junio de 2019, asunto *Hakelbracht y Vandebon*.

³⁹ STJUE C-167/97, de 9 de febrero de 1999, asunto *Seymour-Smith*. E. CASTELLANO BURUILLO, *La transposición del Derecho de la Unión Europea. El caso de la carga de la prueba*, Temas Laborales, núm. 116, 2012, 243 y ss.

⁴⁰ M.E. CASAS BAAMONDE, *Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad (el derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional)*, en AA.VV (M.E. CASAS BAAMONDE; F. DURÁN LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, Coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, 733.

Esta modulación de la carga de la prueba implica, a la postre, un mecanismo para facilitar la posición de la parte actora, no en vano cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva incumbe al empleador la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, reales y objetivos, extraños a todo propósito atentatorio. No se trata de situar al empleador ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de móvil lesivo, pero sí recae sobre la parte demandada la carga de probar, sin que le baste simplemente intentarlo, que su actuación viene amparada en causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente para moverle a adoptar la decisión enjuiciada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante⁴¹. No obstante, la parte actora debe poner de manifiesto el *fumus boni iuris* en que se basan sus alegaciones como presupuesto para que se desplace sobre el empresario o el sujeto que discrimina la carga de acreditar las razones que han conducido a adoptar su decisión, ajenas a todo motivo peyorativo⁴². Creada esta apariencia de lesión, corresponde al demandado la carga de justificar *ad casum* que su actuación tuvo razones reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración. Deberá, por lo tanto, acreditar, que los hechos motivadores de la medida son legítimos o, aun sin afianzar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio⁴³.

6. Una tarea pendiente: el trabajo a tiempo parcial con sesgo de género

Con el objetivo de permitir un uso selectivo de la fuerza de trabajo, más ajustado a las necesidades productivas, se ha recurrido a la jornada a tiempo parcial, que ha adquirido un crecimiento notable, irrumpiendo en los últimos años como una

⁴¹ J.I. GARCÍA NINET, Art. 9, en AA.VV (J.I GARCÍA NINET, Dir.): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, CISS, Valencia, 2008, 53.

⁴² M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral*, en AA.VV (M.E. CASAS BAAMONDE y R. GIL ALBURQUERQUE, Dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea*, 2ª edición, Francis Lefebvre, Madrid, 2019, 238.

⁴³ C. ARAGÓN GÓMEZ, *La tutela judicial del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el orden social*, en AA.VV (J.R. MERCADER UGUINA, Dir.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, 729.

de las alternativas a las diferentes formas de ocupación de la clase trabajadora que, en tiempos de crisis, viene impulsada por la legislación laboral para el reparto del trabajo o para el fomento del empleo de los colectivos más perjudicados por la desocupación. Ahora bien, en este esquema subyacen, empero, concepciones precarizadoras y androgénicas⁴⁴, que merecen una reflexión más detenida.

Sin lugar a dudas, resulta muy marcado el desequilibrio en el recurso al empleo a tiempo parcial falsamente voluntario por parte de las mujeres (31,5 por 100 frente al 8,2 por 100 de los varones en la Unión Europea), lo cual encierra en sí mismo una auténtica discriminación, que responde a un estereotipo sexista, germen de unas considerables dificultades para el desarrollo y progreso de la carrera profesional de las féminas, de una lamentable brecha salarial que ronda por mes el 25 por 100⁴⁵ e, inclusive, de una más reducida (casi en un 34 por 100) protección social (singularmente, respecto del desempleo y la jubilación)⁴⁶. Este impacto adverso de género y la bipolarización sexual constituye una característica destacada en esta vía de reclutamiento⁴⁷, tal y como ha reconocido la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en varios de sus pronunciamientos sobre los que merece la pena parar la atención siquiera brevemente:

En un principio, aproximadamente hasta el año 1990, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vino reconociendo la prohibición de trato peyorativo entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial (en tanto desarrollado mayoritariamente por mujeres) en cuanto a diferencias retributivas se refiere⁴⁸, para

⁴⁴ A. MERINO SEGOVIA, *El contrato a tiempo parcial de las mujeres: ¿políticas activas de empleo?*, en AA.VV. (S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO y M.R. MARTÍNEZ BARROSO, Dirs.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Sepín, Madrid, 2019, 225.

⁴⁵ Por extenso, C. SÁEZ LARA, *Igualdad de retribución por razón de género y prohibición de discriminación por embarazo y maternidad*, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 7, 2018, 688 y ss. ó S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución*, Documentación Laboral, núm. 113, 2018, 7 y ss.

⁴⁶ N. PUMAR BELTRÁN, N.: “Retribución y brecha salarial: herramientas de análisis jurídico”, en AA.VV.: *Un futuro sin brecha*, Laborum, Murcia, 2016, pág. 83.

⁴⁷ LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género*, en AA.VV. (M.E. MONSALVE CUÉLLAR, Coord.): *Género y no discriminación*, Alderabán, Madrid, 2019, 118.

⁴⁸ SSTICE C-96/80, de 31 de marzo de 1981, asunto *Jekins*; C-170/84, de 13 de mayo de 1986, asunto *Bilka*; C-171/88, de 13 de julio de 1989, asunto *Rinner Kühn*; C-33/89, de 27 de junio de 1990, asunto *Kowalska* ó C-184/89, de 7 de febrero de 1991, asunto *Nimz*.

después pasar a admitir algunas posibilidades de justificación objetiva y razonable, bien por razones de política de empleo⁴⁹, bien por aplicación del principio *pro rata temporis*⁵⁰. Cabe recordar, además, que la articulación de este principio de proporcionalidad sólo tendrá razón de ser cuando esté justificado por causas objetivas⁵¹ y es cierto que el salario como norma general se acomodará en intensidad a la realización de la jornada, pero no cabe una aplicación automática a todas las partidas (pluses distancia o transporte, complementos por prendas de trabajo...), ni tampoco a otros derechos y condiciones que por su propia naturaleza no pueden ser reducidos en proporción a la jornada⁵². Sin olvidar que los premios de presencia destinados a quienes cumplan con un porcentaje mínimo de jornada anual, deberían adecuarse para los trabajadores parciales⁵³.

Después de unos años de ausencia de pronunciamientos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la Sentencia de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno*⁵⁴, volvió a debatir sobre el trabajo a tiempo parcial, considerando en este caso que la regulación española contrariaba la prohibición de igualdad de género contemplada en la Directiva 7/97, de 19 de diciembre de 1978, atendiendo a la aplicación de una doble proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación: una, referida a una base reguladora de la prestación, inferior a la establecida para trabajadores a tiempo completo, derivada del menor salario, y la segunda, relativa a la forma de acreditar los períodos de cotización necesarios para el

⁴⁹ SSTJCE C-443/93 y C-317/93, de 14 de diciembre de 1993, asuntos *Menger Scheffel y Nolte*, que no consideran constitutiva de discriminación indirecta la regulación que excluía de determinados beneficios sociales a los trabajadores a tiempo parcial marginal por no superar determinadas horas de trabajo a la semana o al mes.

⁵⁰ STJCE C-476/12, de 5 de noviembre de 2014, asunto *Osterreichischer*, que reconoce la reducción proporcional del complemento por hijo a cargo establecido en convenio colectivo. También, la STJCE C-486/08, de 22 de abril de 2010, asunto *Zentralbetriebsrat*, que reconoce implícitamente la posibilidad de reducción de duración de las vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial.

⁵¹ STJCE C-196/02, de 10 de marzo de 2005, asunto *Vasiliki Nikoloudi*.

⁵² N. PUMAR BELTRÁN, *Retribución y brecha salarial: herramientas de análisis jurídico*, en AA.VV.: *Un futuro sin brecha*, Laborum, Murcia, 2016, 83.

⁵³ M.A. BALLESTER PASTOR, *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, cit., 53.

⁵⁴ C-385/11.

disfrute⁵⁵. Tal pronunciamiento llevó a introducir una modificación en el año 2013 en la legislación española como consecuencia directa de la declaración de inconstitucionalidad de la disposición adicional 7ª LGSS/1994, concretamente de su apartado 1, regla segunda, que regulaba los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social de estos trabajadores en los términos incorporados, en su día, por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, entendiéndose su redacción contraria al derecho a la igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a jornada parcial, como también a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar discriminación indirecta por razón de sexo⁵⁶. A partir del Real Decreto Ley 11/2013 se ha realizado un esfuerzo por individualizar y personalizar el nivel de parcialidad de cada trabajador evitando que el uso de fórmulas genéricas finalmente pueda determinar su expulsión del sistema de Seguridad Social, al menos en el nivel contributivo, introduciendo dos conceptos nuevos: el “coeficiente de parcialidad” y el “coeficiente global de parcialidad”⁵⁷.

Con posterioridad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la Sentencia de 14 de abril de 2015, asunto *Cachaldora Fernández*⁵⁸, incide sobre el mecanismo de cobertura de lagunas de cotización a efectos de determinar la base reguladora en las pensiones de jubilación. Para los trabajadores a tiempo completo el ordenamiento español establecía un sistema de cobertura conforme a bases mínimas de cotización mientras para los trabajadores a tiempo parcial se establecía el mismo sistema de cobertura en atención a bases mínimas pero éstas quedaban reducidas en atención a la

⁵⁵ M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *La compleja protección social de los trabajadores a tiempo parcial: los efectos explosivos e inciertos de la STJUE de 22 de noviembre de 2012*, Revista Española de Derecho Europeo, núm. 47, 2013, (BIB 2013/1547), 1 y ss. o S. BARCELÓN COBEDO, *La búsqueda del equilibrio entre principio contributivo y no discriminación. Hacia un nuevo ensayo en la regulación de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial*, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2019, 481 y ss. En este mismo sentido, y como precedente, STJCE C-395 y 396/08, de 10 de junio de 2010, asuntos *Bruno y Pettini*, comentada por I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Prohibición de discriminación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial: cómputo del trabajo a tiempo parcial vertical en la pensión de jubilación*, Actualidad Laboral, núm. 6, 2010, 23 y ss.

⁵⁶ STCo 6/2013, de 14 de marzo. En el mismo sentido, SSTCo 71 y 72/2013, de 8 de abril, y 116 y 117/2013, de 20 de mayo.

⁵⁷ M.J. ROMERO RÓDENAS, *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial tras las últimas reformas*, Nueva Revista de Derecho del Trabajo, núm. 171, 2014, 115 y ss.

⁵⁸ C-527/13.

reducción de jornada en relación a los trabajadores a tiempo completo tomando como referencia el último trabajo desarrollado por el trabajador a tiempo parcial antes de que se produjera la situación de vacío de cotización. En este caso, el Tribunal no entra en el fondo del asunto porque considera que no estaba probada la premisa para la aplicación de las garantías por discriminación por razón de sexo, al existir una justificación de la diferencia, no en vano tal sistema no se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial sino sólo a aquéllos cuyas cotizaciones se han visto interrumpidas durante el período de referencia de ocho años anterior a la fecha en que se produjo el hecho causante⁵⁹.

Sin embargo, una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 9 de noviembre de 2017, asunto *Espadas Recio*⁶⁰, ha reconocido que es discriminatoria una normativa española (art. 210 LGSS) que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical (es decir, aquel en que se concentran las horas de trabajo en unos días a la semana), excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadoras en esta modalidad son mujeres que resultan perjudicadas.

En fin, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 8 de mayo de 2019, asunto *Villar Láiz*⁶¹, ha vuelto a plantear objeciones a la regulación del trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español, por no incorporar en su diseño una perspectiva de género, y por falta de proporcionalidad en las reglas de cálculo de la cuantía al reducir el importe de multiplicar una base reguladora, determinada en función de los salarios y las cotizaciones correspondientes, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización, período al que se aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo

⁵⁹ En parecido sentido, ATJCE de 17 de noviembre de 2015, que considera que no queda acreditado que afecte mayoritariamente a las mujeres la reducción proporcional de la cuantía máxima de la prestación por desempleo a la minoración de la jornada de trabajo en un período determinado de tiempo anterior a la situación de desempleo. M.A. BALLESTER PASTOR: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, cit., 53.

⁶⁰ C-98/15.

⁶¹ C-161/18.

parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado, a su vez, por un coeficiente del 1,5⁶².

7. La interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el complemento por maternidad

Como ya consta, la Directiva 79/7 tutela la prohibición de la discriminación sexista en materia de Seguridad Social, configurando una serie de excepciones que son las únicas que pueden justificar diferencias de trato entre hombres y mujeres. Deja claro que el aludido principio de igualdad no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad, en el bien entendido sentido marcado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en virtud del cual sólo pueden considerarse vinculados a la maternidad aquellos beneficios para la protección de la condición biológica de la mujer con ocasión del embarazo y el parto. Especialmente interesante fue lo establecido en la Sentencia de 29 de noviembre de 2001⁶³, que, en relación con el régimen francés de jubilación de los funcionarios, consideró constitutiva de discriminación laboral por razón de sexo la norma que establecía sólo para las madres (y no para los padres) un rédito para el acceso a las pensiones (que conforme a las peculiaridades del ordenamiento en cuestión no estaban incluidas en el sistema de Seguridad Social sino que constituirán un sustrato de naturaleza laboral) que no pretendía propiamente compensar por la maternidad sino por el cuidado de los hijos⁶⁴. Ciertamente es que esta Directiva 79/7, en el art. 7.1, establece la posibilidad de que se atribuyan en exclusiva beneficios de Seguridad Social a las

⁶² Y, una vez más, la doctrina del Tribunal Europeo es seguida –con apenas dos meses de distancia temporal– por nuestro Tribunal Constitucional español, en sentencia de 3 de julio de 2019, donde declara que es nula y discriminatoria para la mujer, la diferencia existente en el sistema de cálculo de la pensión de jubilación para quienes trabajan a tiempo completo y parcial, al carecer de justificación objetiva y razonable. El Máximo Intérprete entiende que la diferencia de trato injustificada “no se produce en cuanto a la reducción de la base reguladora para el trabajador a tiempo parcial en función de su menor base de cotización, sino en cuanto a la reducción adicional de la base reguladora mediante un porcentaje derivado de un coeficiente de parcialidad que maximiza el número efectivo de días cotizados”.

⁶³ C-366/99, asunto *Griesmar*. También cabe tener presente la STJUE C-104/09, de 30 de septiembre de 2010, *Roca Álvarez*, que integra el principio de corresponsabilidad como criterio de interpretación en la acomodación de la normativa española al Derecho de la Unión Europea respecto del permiso de lactancia.

⁶⁴ T. GUERRERO PADRÓN, *Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y Seguridad Social*, Temas Laborales, núm. 68, 2003, 64.

mujeres en atención al cuidado dedicado a los hijos, pero más adelante en el art. 7.2 advierte que estos beneficios deben ser revisados a efectos de que se vayan eliminando progresivamente. Poniendo en conexión todo lo expuesto podría concluirse la ilegalidad comunitaria de cualquier beneficio en materia de Seguridad Social atribuido exclusivamente a las féminas, que no fuera susceptible de vincularse al hecho físico de la maternidad sino que tuviera una finalidad compensatoria por la dedicación dispensada al cuidado de los hijos. En suma, si un Estado miembro no revisa la legislación al respecto para eliminarla, sino que incorpora nuevas medidas diferenciales entre hombres y mujeres está incumpliendo lo establecido en el art. 7.2 de la Directiva 79/7⁶⁵.

En España, el art. 60 LGSS establece un complemento de maternidad, con efectos de 1 de enero de 2016, destinado a “las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente”, de manera que tendrán derecho a un complemento de pensión, conforme a la siguiente escala: “a) en el caso de dos hijos/as, un 5 por 100; b) en caso de tres, un 10 por 100; c) en caso de cuatro o más, un 15 por 100”⁶⁶. Como fácilmente puede comprobarse, esta regulación adolece de ciertas exclusiones subjetivas: los hombres, hayan o no ejercido el permiso parental, las mujeres con un solo hijo, las

⁶⁵ M.T. MARBÁN PINILLA, *El complemento por maternidad en la pensión de jubilación*, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, Tomo I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2019, págs. 665 y ss.

⁶⁶ Dicho importe, que constituye la regla general, cuenta con tres excepciones: a) Si a la trabajadora se le reconoce el derecho a percibir la pensión máxima antes de aplicar el complemento, percibirá la mitad de éste, y, de alcanzar el importe de la pensión máxima aplicando únicamente parte del complemento, tendrá derecho a percibir el 50 por 100 de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento; b) En el caso de que la pensión no alcance la cuantía mínima, la misma se complementará conforme a lo establecido en el art. 59 LGSS, y sobre ese importe se aplicará el complemento por maternidad cuya cuantía será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la pensión inicialmente calculada; c) Y en el supuesto de concurrencia de pensiones del sistema de la Seguridad Social, se reconocerá el complemento por maternidad únicamente a una de las pensiones de la beneficiaria, de acuerdo con el siguiente orden de preferencia: 1º) la pensión que resulte más favorable; 2º) si concurre una pensión de jubilación con una de viudedad, el complemento se aplicará a la de jubilación. C. LÓPEZ ANIORTE, *Mujeres, pensión de jubilación y género*, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, Tomo I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2019, 434 y ss.

féminas que acceden a la jubilación anticipada voluntaria y a la jubilación parcial y las beneficiarias de prestaciones no contributivas⁶⁷.

Para despejar las dudas suscitadas por este precepto en cuanto a su adecuación con la normativa comunitaria, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en Auto de 7 de diciembre de 2018, ha elevado una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la que plantea al Alto Tribunal si el complemento de maternidad, del que se excluye de forma absoluta e incondicional a los pensionistas que puedan probar haber asumido el cuidado de sus hijos/as es contrario al art. 157 TFUE y art. 4.1 de la Directiva 79/7. La Sentencia de 12 de diciembre de 2019⁶⁸ ha entendido no ajustado al ordenamiento comunitario la norma nacional española, esto es, el art. 60 LGSS, que, como ya consta, reconoce un complemento de jubilación o de incapacidad permanente para las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptivos, sin hacerlo extensivo a los padres. En los términos actuales, este complemento, aun cuando concebido como medida teóricamente dirigida a favorecer la igualdad de trato de las mujeres, sobre la base de reforzar la conciliación de la vida laboral y familiar, implica, en realidad, la consolidación del viejo modelo sexista de reparto del trabajo de cuidar, porque asocia la conciliación a la ocupación femenina, compensando solo a ciertas mujeres para que puedan compatibilizar el trabajo familiar con el retributivo.

8. Conclusión: el necesario equilibrio entre las medidas laborales y la atención familiar desde el sistema de recursos públicos

Denominador común de las disposiciones comunitarias más clásicas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar es su inclusión en el entramado más extenso de una política antidiscriminatoria, amparada en un hecho incuestionable: la causa última de la situación de preterición de la mujer en el mercado de trabajo es el “género”, es decir, la asignación de los roles sociales en función del sexo de las personas y la desigual valoración en un sistema económico de mercado. En el fondo, el vínculo entre la conciliación de la vida familiar y laboral y la desigualdad de la mujer

⁶⁷ C. MOLINA NAVARRETE, “Brechas de género y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección”, iQual. Revista de Género e Igualdad, núm. 3, 2020, 14.

⁶⁸ C-450/18, asunto WA c. INSS.

estriba en que esta última se convierte en una segregación hacia la madre o más bien hacia la cuidadora⁶⁹.

Con ser cierto lo anterior, no cabe ocultar tampoco que si la discriminación de la mujer es consecuencia de factores económicos y jurídicos, pero también sociales, la normativa sobre igualdad, aunque constituye el presupuesto necesario, no es suficiente. Habrá que operar, en consecuencia, también teniendo en cuenta la dimensión social del problema, pues sólo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, no en vano la conciliación de la vida familiar y laboral no debe ser un problema exclusivamente femenino, de suerte que una de las claves del éxito de las nuevas políticas destinadas a favorecer la armonización de tiempos vitales entre el ámbito familiar y el laboral reside, tal y como aboga la nueva Directiva 2019/1158, en conseguir que los derechos orientados a ese objetivo sean ejercitados indistintamente y en las mismas condiciones por trabajadores y trabajadoras, apostando por el reparto equilibrado de las ocupaciones de cuidado de los hijos y de otros familiares física o mentalmente dependientes. Se trata de dar un impulso a las denominadas políticas “*work life balance*”, fundadas, entre otros extremos, en la flexibilidad horaria como medio óptimo de organización de la actividad laboral capaz de conseguir un mayor compromiso del trabajador con los objetivos empresariales y, por tanto, una superior productividad, un menor presentismo y un alto grado de conciliación de la vida laboral y familiar, reduciendo el recurso a los denominados “derechos de ausencia”. Con ello se pretende evitar las perniciosas consecuencias (el denominado efecto *boomergang*) de las anteriores medidas tuitivas, esto es, la desprofesionalización y postergación de las personas (en la mayoría de las ocasiones mujeres) que se acogen a ellas con el fin último de eliminar el riesgo de generar un gueto de empleos atípicos y de nulo reconocimiento social⁷⁰. Procede, pues, seguir avanzando en la senda marcada por el Informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, no en vano “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”,

⁶⁹ J. CABEZA PEREIRO, *Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres*, en AA.VV. (J. CABEZA PEREIRO y B. FERNANDEZ DOCAMPO, Dirs.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, 85.

⁷⁰ J. CABEZA PEREIRO, *Conciliación de vida privada y laboral*, *Temas Laborales*, núm. 103, 2010, 64.

siendo “la elección de los horarios la concreción institucional del ejercicio de esa soberanía, presidida por el postulado del ‘trabajo decente’”, que es uno de los objetivos mundiales de desarrollo sostenible de la Agenda Global de la ONU 2030.

Ahora bien, sin menospreciar las bondades de esta nueva configuración basada en la corresponsabilidad en el diseño del tiempo de trabajo y del no trabajo, no cabe olvidar tampoco las virtudes derivadas del desarrollo de un sistema de infraestructuras, servicios y recursos públicos de calidad y suficientes para la atención de niños, ancianos y dependientes, acompañado de los subsidios pertinentes para paliar la disminución de ingresos derivada del ejercicio de los derechos previstos por el ordenamiento jurídico⁷¹.

⁷¹ D. ALVAREZ ALONSO, *Conciliación de la vida laboral y familiar y reglas sobre vacaciones*, en AA.VV (A. MONTOYA MELGAR y J. GARCÍA MURCIA, Dirs.): *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Civitas, Madrid, 2012, 177-178.

Bibliografía

- D. ALVAREZ ALONSO, *Conciliación de la vida laboral y familiar y reglas sobre vacaciones*, en AA.VV (A. MONTOYA MELGAR y J. GARCÍA MURCIA, Dirs.): *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Civitas, Madrid, 2012.
- S. ANAUT-BRAVO, *Servicios sociales: definición en el marco del Estado de Bienestar*, en AA.VV (S. ANAUT-BRAVO, Coord.): *El sistema de servicios sociales en España*, Aranzadi, Pamplona, 2019.
- C. ARAGÓN GÓMEZ, *La tutela judicial del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el orden social*, en AA.VV (J.R. MERCADER UGUINA, Dir.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007.
- M.A. BALLESTER PASTOR, M.A.: *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de sexo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016.
- M.A. BALLESTER PASTOR, *Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femeninos*, en AA.VV (MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016.
- M.A. BALLESTER PASTOR, *De los permisos parentales a la conciliación: expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español*, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2019.
- S. BARCELÓN COBEDO, *La búsqueda del equilibrio entre principio contributivo y no discriminación. Hacia un nuevo ensayo en la regulación de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial*, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.
- J. CABEZA PEREIRO, *Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, *Documentación Laboral*, núm. 61, 2000.
- J. CABEZA PEREIRO, *Conciliación de vida privada y laboral*, *Temas Laborales*, núm. 103, 2010.
- J. CABEZA PEREIRO, *Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres*, en AA.VV (J. CABEZA PEREIRO y B. FERNÁNDEZ DO CAMPO, Dirs.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.
- M.E. CASAS BAAMONDE, *Tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad (el derecho a la garantía de indemnidad en la jurisprudencia constitucional)*, en AA.VV (M.E. CASAS BAAMONDE; F. DURÁN LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, Coords.): *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.
- M.E. CASAS BAAMONDE, *Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y Seguridad Social*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE y M.N. MORENO VIDA, M.N. (Dir.): *Homenaje al Profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación. La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, Granada, 2008.
- M.E. CASAS BAAMONDE, *¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?*, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2017.
- M.E. CASAS BAAMONDE, *Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres*, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019.
- E. CASTELLANO BURUILLO, *La transposición del Derecho de la Unión Europea. El caso de la carga de la prueba*, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012.
- CES: *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, núm. 3, 2000.
- M. DE LA CORTE RODRÍGUEZ, *El permiso parental en la Unión Europea*, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012.
- S. DE JESÚS SILVANO, *Breve síntesis del alcance del nuevo derecho de los trabajadores a la adaptación de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar*, *Diario La Ley*, núm. 9581, 2020.

- M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y prohibición de discriminación en el marco laboral*, en AA.VV (M.E. CASAS BAAMONDE y R. GIL ALBURQUERQUE, Dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea*, 2ª edición, Francis Lefebvre, Madrid, 2019.
- T. GUERRERO PADRÓN, *Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y Seguridad Social*, *Temas Laborales*, núm. 68, 2003.
- S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La protección social de las situaciones de dependencia*, en AA.VV (S. GONZÁLEZ ORTEGA y G. QUINTERO LIMA, Coords.): *Protección social de las personas dependientes*, La Ley, Madrid, 2004.
- R.M. GONZÁLEZ DE PATTO, *Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer*, en AA.VV (R. MOYA AMADOR, Dir.): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Pamplona, 2016.
- J.L. GOÑI SEIN, *La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer*, *Temas Laborales*, núm. 82, 2005.
- D. LANTARÓN BARQUÍN, *Transparencia salarial y otras reflexiones a propósito de la discriminación por razón de género*, en AA.VV (M.E. MONSALVE CUÉLLAR, Coord.): *Género y no discriminación*, Alderabán, Madrid, 2019.
- C. LÓPEZ ANIORTE, *Mujeres, pensión de jubilación y género*, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.
- M. LÓPEZ BALAGUER, *Principio de igualdad en el acceso al empleo y en materia retributiva*, en AA.VV (M.A. BALLESTER PASTOR, Coord.): *La transposición del principio antidiscriminatorio contrario al ordenamiento jurídico laboral español*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.
- J.F. LOUSADA AROCHENA, *La construcción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos fundamentales*, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9, 2019, 783.
- M.T. MARBÁN PINILLA, *El complemento por maternidad en la pensión de jubilación*, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo I, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, 2019.
- A. MERINO SEGOVIA, *El contrato a tiempo parcial de las mujeres: ¿políticas activas de empleo?*, en AA.VV (S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO y M.R. MARTÍNEZ BARROSO, Dirs.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, Sepín, Madrid, 2019.
- C. MOLINA NAVARRETE, *Autodeterminación (soberanía) sobre el tiempo y adaptación de la jornada a la carta por razones conciliatorias: entre utopías*, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 441, 2019.
- C. MOLINA NAVARRETE, *Brechas de género y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección*, *iQual. Revista de Género e Igualdad*, núm. 3, 2020.
- M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *La compleja protección social de los trabajadores a tiempo parcial: los efectos explosivos e inciertos de la STJUE de 22 de noviembre de 2012*, *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 47, 2013, (BIB 2013/1547).
- P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *Novedades en relación con la jornada de trabajo y los derechos de conciliación (tras la aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo)*, Dykinson, Madrid, 2019.
- P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS y R. MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, *La maternidad y paternidad en el Derecho de la Unión Europea*, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 2011.
- N. PUMAR BELTRÁN, N.: *Retribución y brecha salarial: herramientas de análisis jurídico*, en AA.VV.: *Un futuro sin brecha*, Laborum, Murcia, 2016.
- I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Prohibición de discriminación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial: cómputo del trabajo a tiempo parcial vertical en la pensión de jubilación*, *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2010.
- S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Cedecs, Barcelona, 2002.
- S. RODRIGUEZ ESCANCIANO, *Los permisos parentales: Avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución*, Documentación Laboral, núm. 113, 2018.
- M.J. ROMERO RÓDENAS, *La protección social de los trabajadores a tiempo parcial tras las últimas reformas*, Nueva Revista de Derecho del Trabajo, núm. 171, 2014.
- L. RUBIO RUBIO, y C.G. DUMITRACHE, *Salud y tercera edad*, en AA.VV (J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA y R. RUBIO HERRERA, Dirs.): *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Comares, Granada, 2014.
- C. SÁEZ LARA, *Igualdad de retribución por razón de género y prohibición de discriminación por embarazo y maternidad*, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 7, 2018.

dirittifondamentali.it