Publicación Comentada:

VV.AA.: *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, publicado por La Ley-Grupo Wolters Kluwer, Madrid, 2010 y dirigido por Efrén Borrajo Dacruz, recoge las Ponencias y Comunicaciones de las 29 Jornadas de Derecho vivo del Trabajo celebradas en el IV Xacobeo Laboral, Jornadas que –con el mismo nombre que acoge la publicación colectiva– se desarrollaron en Santiago de Compostela desde el 3 al 5 de junio de 2010.

Mujer, Trabajo y Seguridad Social

Woman, Work, and Social Security

INMACULADA BALLESTER PASTOR

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I de Castellón

Cita Sugerida: BALLESTER PASTOR, I.: “Mujer, Trabajo y Seguridad Social”, Revista de *Derecho de la Seguridad Social, Laborum* y *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, Número especial de 2023, homenaje al profesor D. Efrén Borrajo Dacruz (2023): 221-228

Resumen

Unas de las facetas, más conocidas, del profesor Borrajo Dacruz era el estudio crítico y reflexivo que al tema de la mujer hacía para dar conocer las irregularidades y desigualdades a las que estaba expuesta desde el punto de vista laboral y de Seguridad. Merece una especial reflexión y comentario el libro titulado “Mujer, trabajo y Seguridad Social” que el mismo publica en la editorial La Ley-Grupo Wolters Kluwer en el año 2010, el cual se analiza en el presente trabajo.

Abstract

One of the most well-known facets of Professor Borrajo Dacruz was the critical and thoughtful study he did on the subject of women to make known the irregularities and inequalities to which he was exposed from the labor and security point of view. The book entitled “Women, Work and Social Security”, published in La Ley-Grupo Wolters Kluwer in 2010, which is discussed in this paper, deserves special reflection and comment.

Palabras clave

mujer; Seguridad Social; salud; laboral y trabajo

Keywords

women; social security; health; employment and labour

El libro *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, publicado por La Ley-Grupo Wolters Kluwer, Madrid, 2010 y dirigido por Efrén Borrajo Dacruz, recoge las Ponencias y Comunicaciones de las 29 Jornadas de Derecho vivo del Trabajo celebradas en el IV Xacobeo Laboral, Jornadas que –con el mismo nombre que acoge la publicación colectiva– se desarrollaron en Santiago de Compostela desde el 3 al 5 de junio de 2010.

I. INTRODUCCIÓN

El libro *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, recoge, pues, por escrito, las Ponencias y Comunicaciones presentadas en dicha Jornada y la sistemática del libro sigue la misma programación que allí se había diseñado, con seis grandes apartados, configurados a lo largo de las siguientes temáticas:

— El perfil social de la mujer trabajadora en España

- Mujer y trabajo a tiempo parcial y medidas de adaptación de la duración y/o de la distribución de la jornada (reducciones, horarios flexibles, turnos de trabajo, movilidades, etcétera)
- La suspensión del contrato de trabajo de la mujer trabajadora
- La extinción del contrato de trabajo de la mujer trabajadora
- Mujer y deporte profesional
- Mujer y salud en el trabajo

La Introducción del Libro incluye cuatro aportaciones, la Presentación del Libro, a cargo del Director, la Lección de apertura, a cargo de Beatriz Mato Otero, la Invocación a Santiago Apóstol, por Rosalía Díaz Valcárcel y un análisis acerca de la Cotitularidad de las medidas legales para la conciliación de la vida familiar y laboral, cuya autoría corresponde a también al Director de la publicación, Efrén Borrajo.

En la Lección de apertura, a cargo de La Exma. Sra. Beatriz Mato Otero, Conselleira de Tráballo e Benestar (Xunta de Galicia) se puede leer:

(...) Las desigualdades sólo perjudican a las personas discriminadas y acaban generando desajustes que afectan a toda la sociedad y a todos los ámbitos del desarrollo (...) (...) El hombre ya no es el sostén principal de la familia. La mujer ya no tiene un papel subsidiario (...) (...) no concibo la conciliación como necesidad única de las trabajadoras en femenino, puesto que la corresponsabilidad es otro de los aspectos a introducir. Pero a nadie escapará que, por mayoría abrumadora, son todavía las mujeres las que acusan las consecuencias de la falta de conciliación, y esas consecuencias son la renuncia al tiempo propio, o la renuncia a mayores responsabilidades, o la renuncia a un contrato a tiempo completo. El tiempo de las renunciadas tiene que acabarse (...)

En la Presentación de las Jornadas, Efrén Borrajo añade a lo anterior:

La mujer ya no es el auxiliar asociado; subordinado, sin proyecto vital propio. Ni tampoco es el asesor de la alcoba, o el jefe en la trastienda. Ya no hay dos planos en el ejercicio del poder: uno manifiesto y aparente; el otro tácito y real. La paridad de roles familiares y profesionales supera una y otra situación; avanza hacia la cotitularidad de derechos y deberes; la cotitularidad de beneficios y responsabilidades; la cotitularidad de dispensas y cargas.

Con un total de 116 asistentes a las Jornadas, la publicación recoge la contribución de 37 autores, clasificadas en seis grandes apartados, donde aparecen las siguientes contribuciones.

1º parte: El perfil social de las mujeres trabajadoras en España.

1. ALMARCHA BARBADO, A., GOZÁLEZ RODRIGUEZ, B., “Perfil social de las mujeres trabajadoras en España: puntos significativos”.
2. FERREIRO REGUEIRO, C., “La promoción profesional de la mujer en la negociación colectiva de empresa”.
3. MIÑARRO YANINI, M., “Breve análisis del trabajo de la mujer en la Comunidad Valenciana”

2ª parte: Mujer y trabajo a tiempo parcial y medidas de adaptación de la duración y/o de la distribución de la Jornada: reducciones, horarios flexibles, turnos de trabajo, movilidades, etc.

1. SOUTO PRIETO, J., Mujer y trabajo: reducciones de jornada. Puntos críticos en materia laboral.

2. DESDENTADO BONETE, A., Mujer y trabajo. Contrato a tiempo parcial, reducciones de jornada, suspensiones y excedencias. Puntos críticos en materia de Seguridad Social.
3. GOERLICH PESET, J.M., NORES TORRES, L.E., Poderes directivos empresariales y conciliación de la vida laboral y familiar: una asignatura pendiente.
4. LOPEZ ALVAREZ, M.J., Impacto en la retribución de los permisos y reducciones de jornada por causas familiares.
5. MANEIRO VÁZQUEZ, Y., Discriminación por razón de sexo en la titularidad del derecho al permiso de lactancia por el padre en el caso de que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena. Nuevas interpretaciones a la luz de la más reciente jurisprudencia.
6. MARIN CORREA, J.M., Cuidado de un hijo y horario laboral.
7. RIVAS VALLEJO, P., Conciliación de la vida privada y profesional: consecuencias y metas en el Derecho comunitario y en el Derecho español.

3ª parte: La suspensión del contrato de la mujer trabajadora.

1. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., La suspensión del contrato de trabajo de la mujer trabajadora (supuestos más significativos y puntos críticos)
2. ALVAREZ CUESTA, H., Apuntes para la reforma del Régimen especial de los empleados de hogar.
3. CABEZA PEREIRO, J., La maternidad de las profesionales aseguradas por Mutualidades de previsión social alternativas al RETA. Derechos del “otro progenitor”.
4. CASTRO ARGÜELLES, M.A., El subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva: puntos críticos.
5. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., El juego de la igualdad del disfrute del permiso por parto de familiar.
6. LOUSADA AROCHENA, J.F., Maternidad y conciliación en familias monoparentales y parejas homosexuales.
7. MELLA MÉNDEZ, L., La suspensión por violencia de género del contrato de la trabajadora por cuenta ajena: algunos puntos críticos.
8. TASCÓN LÓPEZ, R., Notas críticas sobre la modalidad procesal especial de tutela de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4ª parte: La extinción del contrato de trabajo de la mujer trabajadora.

1. PEDRAJAS MORENO, A., la extinción del contrato de trabajo de la mujer trabajadora: supuestos significativos y puntos críticos en el orden laboral y de la Seguridad Social.
2. BLASCO PELLICER, A., La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la mujer trabajadora.

5ª parte: Mujer y deporte profesional.

1. MARTINEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., Mujer y deporte profesional: supuestos significativos y puntos críticos laborales y de la Seguridad Social.
2. RODRÍGUEZ-MARTÍN RETORTILLO, R., Equipos separados en deportes de contacto ¿discriminación por razón de sexo? A propósito del caso Mercer v. Duke University.
3. RON LATAS, R.P., La protección social de las deportistas en España

4. VIZCAINO RAMOS, I., Los rastros del profesionalismo deportivo femenino en las estadísticas del Consejo Superior de Deportes.
6ª parte: Mujer y salud en el trabajo.
  1. GARCÍA MURCIA, J., Mujer y salud en el trabajo: algunas líneas de tendencia y dos notas de actualidad.
  2. RODRIGUEZ CARDO, I.A., Mujer y salud en el trabajo: puntos críticos.
  3. CEINOS SUÁREZ, A., El papel de la negociación colectiva ante el acoso sexual: nuevas medidas para viejos problemas.
  4. LLANO SÁNCHEZ, M., Reducción de jornada por guarda legal: casos judiciales significativos.
  5. MARTINEZ BARROSO, M.R., El subsidio económico de las madres lactantes. Análisis de su régimen jurídico y de la incipiente doctrina judicial a propósito de su procedencia o improcedencia.
  6. MIRANDA BOTO, J.M., La Directiva 92/85/CEE como instrumento fundamental de protección de la mujer embarazada: jurisprudencia reciente.

II. MUJER, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: UNA VISIÓN A 2010 DESDE EL 2022

Desde la perspectiva de quien lee estos estudios en el año 2022 resulta interesante detenernos y contrastar si ha habido avances en algunas de las cuestiones que se planteaban ya en 2010 en los estudios que aparecen en esta obra colectiva y que estamos intentando resolver o que ya hemos solucionado, hoy, es decir: ¿qué se ha solucionado y qué queda por hacer? Como se verá –de forma muy puntual y sintética– sí se ha solucionado algo, pero queda, desgraciadamente, todavía, demasiado por hacer.

Así, comenzando por los indicadores de igualdad, no hay duda de que nuestro país ha mejorado sensiblemente. Relataba, en 2010, ALMARCHA (página 42) que España se encontraba, en 2009, en el cuarto lugar por la cola del listado de los 25 países europeos mejor valorados, es decir, en el puesto número 21º, habiendo puntuado alto, por aquel entonces, sólo en el indicador de poder político, dado –se explica– que en las últimas décadas se había puesto bastante énfasis en los temas de paridad a nivel de parlamentarias/os y otros órganos de alta representatividad política; sin embargo, en dimensiones como renta, recursos, ocio y poder socioeconómico, España quedaba relegada al puesto número 24.

En 2022 es cierto que el tiempo dedicado a cuidados en España sigue siendo excesivo en el caso de ellas, pero los indicadores de igualdad son mucho más esperanzadores. El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) en su Informe: el *Gender Equality Index 2021. Health*, destaca que España saca una buena puntuación en igualdad pues ocupa el 6º puesto dentro de la UE, obteniendo un total de 73,3 puntos sobre 100¹ pero en el apartado relativo al tiempo dedicado al cuidado, nuestro país tiene una puntuación mucho menor (de 64 puntos); lo malo no es la puntuación obtenida sino el hecho de que ésta sea menor a la de 2012 (que fue 65 puntos). No obstante, como se puede leer en este Informe, es posible que se esté avanzando en términos de igualdad, pero se tiene la sensación de que los avances son lentos y de seguir con este ritmo de progreso, con un avance de aproximadamente 1 punto cada dos años, harían falta casi tres generaciones para alcanzar la igualdad de género en la Unión Europea. Por tanto, se ha avanzado, sí, pero queda mucho por andar, sin olvidar que la reciente pandemia COVID ha provocado retrocesos relevantes en materia de igualdad.

¹ En este índice se tiene en cuenta la participación laboral de las mujeres, la segregación ocupacional y la calidad del trabajo, los recursos financieros y la situación económica de las mujeres, el nivel educativo y la segregación existente en los estudios y, entre otros aspectos, el tiempo dedicado a las actividades relacionadas con los cuidados.

Igualmente, ya se observaba en 2010 –como no podía ser de otra manera– que la falta de ayuda a las familias españolas por parte del Estado podía ser un freno –tal como ha ocurrido sin duda alguna– ya no solo al crecimiento de los índices de natalidad, sino, también un obstáculo importante que limita las posibilidades reales de formar parte del mercado de trabajo asalariado, desde el momento en que se hace preciso ocuparse de las tareas domésticas y además, en bastantes casos, de las del cuidado de enfermos, personas discapacitadas y mayores en muchos hogares que no reciben ayudas estatales. (ALMARCHA, p. 55). Aparecía ya entonces la Europa que, a este respecto, avanzaba a dos velocidades: los países más adelantados: los de la Europa del Este –Finlandia, Suecia, Dinamarca– con tasas más altas de ayuda y de equidad y los países donde existía una mayor desprotección, los del Sur de Europa –Italia, Grecia, España y Portugal– donde eran evidentes las carencias. En aquellos años, ocurría que el trabajo a tiempo parcial de las mujeres españolas (junto a las de Grecia, Bulgaria, República Checa, Hungría, Eslovaquia y Rumanía) era de los más bajos de Europa, al contrario de lo que sucedía en los países bálticos, y en España, la proporción de mujeres en trabajo a tiempo parcial era más del doble que los varones.

Actualmente sigue ocurriendo que las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, que ellas perciben una menor retribución salarial y que cuentan con carreras laborales más cortas debido a interrupciones por cuidado de hijos o familiares. Y, además, la combinación de estos tres factores sigue ocasionando un “efecto bola de nieve” y repercute, obviamente, en la brecha de pensiones².

Y también sospechaba, entonces, DESDENTADO de la inconstitucionalidad que rodeaba la ordenación vigente de la Seguridad Social en relación con el contrato a tiempo parcial, inconstitucionalidad que ha sido finalmente reconocida, aunque sólo en algunos aspectos de la normativa existente, lo que significa un logro, pero incompleto, todavía.

Así, la Sentencia del TJUE Violeta Villar Láiz ha examinado la compatibilidad del art. 4.1º de la Directiva 79/7/CEE con el método de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial establecido en los arts. 247 y 248 TRLGSS y concluye que existe discriminación indirecta basada en el sexo pues aparecen en tales preceptos dos elementos que pueden reducir los importes de las pensiones de jubilación: por una parte la base reguladora de la pensión de jubilación, que se calcula por la remuneración efectivamente percibida por las horas trabajadas y, a esta reducción, después se le aplica a ese mismo número de días un coeficiente de parcialidad. El TJUE concluye que el primer elemento corrector ya permite conseguir el objetivo de salvaguardar el sistema de seguridad social de tipo contributivo, por lo que esta normativa va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo que se pretende.

Y este último pronunciamiento, ha sido asumido también por el Tribunal Constitucional en la Sentencia (Pleno) nº 91/2019, de 3 de julio, pronunciamiento que ha hecho propia la conclusión a la que llegaba el TJUE, considerando que la doble reducción aplicada a los trabajadores a tiempo parcial, al afectar predominantemente a las mujeres trabajadoras, es una medida desproporcionada que no obedece a ninguna justificación objetiva y razonable, motivo por el que el precepto ha sido declarado inconstitucional y nulo el inciso “de jubilación” del párrafo primero de la letra c) de la DA 7ª, apartado 1, del TRLGSS al constituir una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el art. 14 CE.

No obstante, el TJUE ha rechazado la existencia de discriminación indirecta en otros casos. Lo hizo en la Sentencia Caldachora, en donde se examinó –también en torno a la normativa de protección social aplicable a los trabajadores a tiempo parcial– el método legal para la integración de los períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores a tiempo parcial y se concluyó que éste –en

² ALAMINOS, E., “La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española”, *Panorama Social*, nº 27, 2018, p. 133.

cambio— no era contrario a la Directiva 79/7/CE pues tal y como estaba articulado solo perjudicaba a parte de los trabajadores a tiempo parcial y tal perjuicio devenía aleatorio.

Volviendo a 2010, se preguntaba también DESDENTADO, quién debía hacerse cargo de ese coste que tiene que ver con las necesarias adaptaciones —laborales— y/o con las limitaciones derivadas de la maternidad y las cargas de atención familiar. Y concluía DESDENTADO, que el coste solo puede socializarse a través de diversas formas: a través de servicios públicos generales (provisión de guarderías y centros preescolares, servicios de atención a la dependencia, ayuda familiar) o mediante la aplicación de prestaciones en el marco de sistemas contributivos de seguridad social (subsidios de maternidad, paternidad y prestaciones complementarias). .... (aunque este coste) también puede hacerse recaer sobre el empresario, mediante la imposición a éste de obligaciones en el marco del contrato de trabajo o de la Seguridad Social, lo que tiene el conocido efecto perverso de incentivar la discriminación por razón de sexo. Y cabe, por último, que el coste corra a cargo de los trabajadores con cargas familiares, proyectándose en especial sobre las mujeres trabajadoras y su entorno familiar.

Se lamentaba, entonces DESDENTADO, de que en España el desarrollo de los servicios públicos generales —salvo el caso de la asistencia sanitaria y la enseñanza formal— había sido muy limitado. La cobertura pública se realizaba fundamentalmente a través de la protección de la maternidad y la paternidad por la Seguridad Social y la asunción por ésta de las medidas complementarias. La protección a la familia se había convertido en una rama marginal de nuestra protección social, completada a veces con medidas más o menos volátiles como la asignación por nacimiento. En gran parte, el peso de las adaptaciones de conciliación recaía, por tanto, sobre los propios trabajadores afectados.

En 2022 ya somos muy conscientes de que la corresponsabilidad, las medidas de flexibilidad horaria que ayuden a conciliar y el Cuarto Pilar —o la denominada Economía de los cuidados— van a ser elementos clave de la imprescindible incorporación masiva de los cuidadores —mujeres mayoritariamente— al trabajo productivo —y retribuido— y para que éstos puedan acceder más fácilmente a una protección social digna.

En el entorno comunitario, la Comunicación de la Comisión: *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* destaca ya, entre uno de los objetivos y acciones a lograr, el que los Estados miembros velen por la trasposición y aplicación de la Directiva sobre conciliación de la vida familiar y profesional, la *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores*³. La Comisión quiere incluso ir más allá de lo que se señala en la misma Comunicación y pide a los Estados miembros que vayan más allá de estas normas mínimas en la revisión de sus políticas⁴. Asimismo, se insiste en que es esencial el reparto equitativo de las responsabilidades en el hogar y la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, por lo que la inversión en servicios asistenciales es importante.

En nuestro país se ha diseñado hace poco el *Plan estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025*, donde aparecen medidas para promover empresas y Administraciones responsables con la igualdad de género, con actuaciones concretas y su seguimiento posterior⁵. Aquí

³ Los Estados miembros deben trasponer esta Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2022 (y el 2 de agosto de 2024 por lo que se refiere al pago de las dos últimas semanas del período mínimo parental de dos meses).

⁴ Vid, apartado 2 de la Estrategia para la igualdad de género, página 8.

⁵ Aparecen aquí —sin ánimo exhaustivo— las siguientes medidas: 209. Elaborar un estudio sobre la brecha de género en las pensiones. 210. Puesta a disposición de las empresas herramientas para la igualdad retributiva, tales como el registro retributivo, el procedimiento de valoración de puestos de trabajo y la guía de auditoría retributiva con perspectiva de género, y seguimiento de su aplicación y eficacia 211. Seguimiento de la aplicación del RD 902/2020 de igualdad retributiva, para analizar su eficacia y para eventuales propuestas de mejora. 212. Análisis de los resultados de la aplicación del registro retributivo desde la perspectiva de la reducción de la brecha salarial y la implementación de mecanismos objetivos de acceso, gestión de personal, promoción y retribución en la empresa

consta la necesidad de visibilizar, reconocer y dar valor a los cuidados, incluyendo el avanzar en la creación de un Observatorio del cuidado; también se pretende impulsar desde el ámbito educativo actuaciones destinadas a romper con la asignación de los cuidados a las mujeres y corresponsabilizar a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados⁶. Asimismo, el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, en su componente 22, apunta hacia un nuevo modelo productivo en el que tenga protagonismo la disponibilidad y asequibilidad de infraestructuras y servicios profesionales de cuidados⁷; y el *Plan Corresponsables* insiste en la necesidad de creación de sistemas integrales de cuidado, facilitando a las familias los servicios de cuidado profesionalizado⁸.

Se trataría de crear una verdadera “economía de los cuidados” a la que alude el *Informe Mundial sobre Protección social de la OIT*, imprescindible para mejorar el sistema de cuidados de larga duración, el llamado Cuarto Pilar en el ámbito europeo, algo que va a tener un gran potencial, también, en la creación de empleo de calidad en este sector. Finalmente, el mismo componente 22 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia propone la mejora de las prestaciones económicas no contributivas y fomentar la activación laboral de los beneficiarios de un ingreso mínimo vital, lo que implica, en suma, la protección económica y social de las mujeres más vulnerables.

España, en 2022, parece, que, al menos, ha hecho sus deberes diseñando Planes y Estrategias, pero falta ahora que los objetivos y medidas plasmados se lleven a la práctica y se obtengan los ansiados frutos, lo que está por ver. Desde el punto de vista legislativo el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo ha avanzado claramente en la corresponsabilidad de los cuidados y el trabajo no remunerado, al equipararse y concederse permisos por nacimiento a ambos progenitores. Y en 2020 vieron la luz el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y también se acaban de conseguir avances en relación con la protección social dado que ésta ya se mejora –afortunadamente, corrigiendo una deuda histórica injustificable– a las empleadas de hogar. Echando ahora, de nuevo, la vista atrás, en 2010, señalaba ALVAREZ CUESTA que la carencia

213. Potenciación de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial, incluyendo las nuevas obligaciones empresariales tales como el registro retributivo. 214. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo. 215. Impulso a la realización de un estudio desde la perspectiva de género y actualizada, conforme a las nuevas realidades familiares y sociales, del marco normativo en materia de derecho civil y de familia. 216. Sostenimiento de la mejora de las pensiones ordinarias de vejez del régimen de Clases Pasivas del Estado en cuanto al incremento del porcentaje para el cálculo de la cuantía de la pensión al 58% 217. Consolidación del reconocimiento y abono del complemento para la reducción de la brecha de género con el que se persigue compensar el perjuicio causado, mayoritariamente a las mujeres, en sus carreras laborales, al considerar la maternidad como una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la pensión, y estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5% 218. Incremento de la pensión de vejez hasta llegar al 60% de la base reguladora para las personas de 65 y más años. Vid. página 75.

⁶ Entre otros objetivos, aparece también el de avanzar en la universalización del acceso a la educación infantil 0-3 años a través de la red pública incrementando su cobertura y la flexibilidad horaria. Igualmente se incluye el impulsar un Plan de choque y reformular el Sistema de promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) aumentando su cobertura, su plantilla y las condiciones laborales de ésta, y mejorando sus distintos servicios e infraestructuras; y se habla de crear nuevos servicios de cuidados que complementen los servicios existentes y den cobertura pública a las necesidades de cuidados, especialmente las sobrevenidas por la crisis de la Covid-19, accesibles para las personas desempleadas y que prioricen la atención de hogares monoparentales, entre otros; finalmente se habla de profesionalizar los cuidados en precario (remunerados y no remunerados).

⁷ Se adopta aquí una estrategia de “profesionalización de los servicios de cuidado, otorgando un mayor peso a los servicios frente a las prestaciones económicas para el cuidado familiar, lo que puede tener un impacto directo en la división del trabajo, además de mejorar el empleo y sus condiciones en este sector. El Plan establece la creación de plazas de escolarización de niños de 0 a 3 años y se pone también énfasis en la atención a la dependencia.

⁸ Acerca de este Plan Corresponsables, apunta el Informe del CES de 2022 que está por ver cuán efectiva será la aplicación de este Plan por las Comunidades Autónomas, Vid. p. 167.

del desempleo, la no integración de lagunas en este Régimen y la inexistencia de contingencias profesionales debía revisarse (p. 343), pues éstas infringirían el art. 41 de la Constitución. Pues bien, volviendo a nuestros días, tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 y la ratificación del Convenio nº 189 de la OIT, el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, BOE de 8 de septiembre de 2022, las empleadas de hogar ya tienen acceso, al fin, a la prestación por desempleo, entre otras mejoras.

Y, para finalizar, en 2010 pedía, también, LOUSADA AROCHENA –aunque la norma, entonces, tenía un tenor bien distinto al actual– que las familias monoparentales –un colectivo olvidado por el legislador insistentemente– debían recibir el disfrute acumulado de la, entonces denominada, maternidad y paternidad.

Decía LOUSADA (p. 407) que (...) *Resulta más razonable a los efectos de una mejor conciliación que, en la totalidad de los supuestos de monoparentalidad materna en el caso de parto –ausencia de determinación de la filiación paterna, fallecimiento del padre, ausencia de matrimonio o unión de hecho con la madre que le impida al padre ejercer sus deberes de cuidado, atribución a la madre de la custodia del hijo en caso de crisis matrimonial– y en la totalidad de los supuestos de monoparentalidad –materna o paterna– en los casos de adopción o acogimiento, se permita el disfrute acumulado de maternidad y paternidad, solución con la que se garantiza que el menor globalmente reciba el mismo tiempo destinado a su cuidado que con dos progenitores.*

Hoy día, el legislador sigue sin contemplar este modelo de familia –que demanda y precisa una sobreprotección–, aunque ya los Tribunales han comenzado a reconocer el derecho a la percepción de 26 semanas de permiso por nacimiento y cuidado de hijos a las familias monoparentales⁹; no obstante, el Alto Tribunal debe encargarse de unificar la doctrina judicial contradictoria o, mejor aún, el legislador debe proporcionar una respuesta que proporcione el amparo que estas familias precisan.

III. UN APUNTE FINAL...

El libro colectivo que tenemos entre manos –pleno de estudios doctrinales de alta calidad científica– sigue siendo –a pesar del tiempo transcurrido– irreplicable e imprescindible. Queda patente en él que son muchas las parcelas en las que se está avanzando en materia de igualdad y en la reducción de las desigualdades laborales que afectan, a la postre, en la protección social que se reconoce y de la que no disfrutaban –por igual– las mujeres. Sólo queda decir que urge que estas cuestiones sigan siendo objeto de intensos estudios como éste, que el legislador actúe y que, por supuesto, todo ello se haga a la mayor velocidad posible.

⁹ Conceden el permiso por cuidado y nacimiento de hijo –26 semanas– la Sentencia del TSJ de Galicia (Sala de lo Social) nº 425/2022, de 28 de enero, ECLI:ES:TSJGAL:2022:971; la Sentencia del TSJ de Galicia (Sala de lo Social) nº 2173/2022, de 9 de mayo, ECLI:ES:TSJGAL:2022:3469 y la Sentencia del Juzgado de lo Social de Córdoba (Comunidad Autónoma de Andalucía) nº 2/2022, de 13 de enero, ECLI:ES:JSO:2022:30, entre otras muchas; en cambio, se deniega la prestación por nacimiento y cuidado de hijos duplicada para familias monoparentales en la STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) nº 3471/2021, de 30 de noviembre, ECLI:ES:TSJCV:2021:7201. Dos comentarios jurisprudenciales que indagan acerca de esta doctrina –claramente contradictoria– aparecen en: GARCÍA ROMERO, B., Permisos por nacimiento y cuidado de menor y su discutida acumulación por el progenitor único en caso de familia monoparental para preservar el interés del menor, en Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 6, 2022; y BALLESTER PASTOR, I., “Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1, 2021.