

La “soberanía sobre el tiempo”. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a conciliación corresponsable

Emma Rodríguez Rodríguez¹

Recibido: 23 de Agosto de 2021/Aceptado: 22 de febrero de 2022

Resumen. La soberanía sobre el tiempo se proclama por la OIT como uno de los pilares del trabajo decente. El tiempo de trabajo ha adquirido una renovada importancia ante los cambios tecnológicos y sus efectos disruptivos sobre las relaciones laborales. Las anticuadas fórmulas de los derechos de conciliación vinculadas a la reducción del tiempo de trabajo se han revelado ineficientes para un ejercicio pleno de los derechos de conciliación. El envejecimiento de la población y la crisis sanitaria de la COVID-19 ha visibilizado la magnitud de las labores de cuidado, cuya tradicional vinculación al género femenino ha lastrado la plena integración de las mujeres en el mundo laboral. Las condiciones laborales del trabajo sostenible del futuro pasan por subordinar el tiempo de trabajo a las necesidades de las personas.

Palabras clave: soberanía sobre el tiempo; flexibilidad; conciliación; corresponsabilidad.

[en] Sovereignty over time. Unilateralism and imposition in the distribution of working time versus co-responsible work-life balance

Abstract. The ILO considers sovereignty over time as one of the pillars of decent work. Working time has achieved renewed relevance in the face of technological change and its disruptive effects on labour relations. The outdated formulas of reconciliation rights linked to the reduction of working time have proved to be ineffective for the full exercise of reconciliation rights. The ageing of the population along with the COVID-19 health crisis have yielded care work, whose traditional female gender link has hindered women’s full labour integration. The working conditions of sustainable work of the future require subordinating working time to people’s needs.

Key words: sovereignty over time; flexibility, work-life balance; co-responsibility.

Sumario: 1. Revitalización del concepto tradicional de soberanía sobre el tiempo. 2. La dimensión de género en el germen del empoderamiento sobre el reparto de los tiempos vitales. 3. La oportunidad de las fórmulas de trabajo flexible con justificación de corresponsabilidad. 4. Efectos del teletrabajo y la “hiperconectividad” sobre los derechos de conciliación. 5. Reflexiones conclusivas: el trabajo decente será corresponsable o no será. 6. Bibliografía.

¹ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Vigo.
emmarodriguez@uvigo.es

1. Revitalización del concepto tradicional de soberanía sobre el tiempo

Dice el refranero español que “el tiempo es oro”. Las cifras macroeconómicas evidencian que las pérdidas de horas de trabajo derivadas de las restricciones de la pandemia equivalen a 255 millones de empleos a tiempo completo, afectando especialmente a los sectores más vulnerables de la población mundial en edad de trabajar. Esto se traduce en un incremento de la pobreza para los colectivos obligados a estar “desocupados” –no necesariamente desempleados– (Organización Internacional del Trabajo, 2021, a), por lo que la delimitación del tiempo de trabajo y los derechos de conciliación se encuentran en varias de las acciones para la recuperación “centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19” (OIT, 2021, b).

En efecto, el tiempo de trabajo es una de las instituciones que más se ha modificado tras la irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral. La ausencia de un concepto unívoco sobre qué es tiempo de trabajo (Alarcón, 1988) hace que se defina desde la vertiente negativa, es decir, todo el tiempo que es descanso no es tiempo de trabajo. Ahora bien, existen una serie de acepciones que tienen que ver con la duración cuantitativa de la relación laboral, dentro de la que se incluyen los conceptos de jornada laboral, horario, descansos u otros conceptos de difícil configuración que tienen que ver con la flexibilidad y su evolución (Igartúa, 2018: 35).

Tradicionalmente la jornada laboral deberá estar marcada por el empresario, respetando lo que se establezca en las normas legales y, en su caso convencionales, de aplicación. Siempre se ha considerado, por lo tanto, como uno de los aspectos fundamentales dentro de la esfera organizativa del empresario, a la vez que constituye uno de los indicios determinantes de las notas clásicas de la ajenidad y de la dependencia del trabajador respecto de las órdenes del empleador. Los cambios tecnológicos y organizativos de las empresas y de las propias demandas del mercado, hacen imprescindible una lectura renovada de este paradigma (Cruz, 2018:33-41).

Desde sus orígenes, la pugna por limitar el tiempo de trabajo frente al tiempo libre ha estado presente en la reivindicación de la clase trabajadora. Son conocidos los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al descanso y limitan, en contraposición, la jornada laboral. De hecho, ya el Convenio n.º 1 aprobado por la OIT se refiere a la limitación de las horas de trabajo (Casas, 2019)², al igual que el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, que extiende a toda persona “el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

Ya avanzada la primera década del siglo XXI, en el año 2005, en la 93ª Conferencia Internacional sobre “Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección”, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios insistió en la necesidad de mantener las limitaciones del tiempo de trabajo en base a la promoción de la seguridad y salud, y el apoyo a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, como parte básica de la promoción de la igualdad de género. En términos generales, se pretende el impulso de la productividad,

² Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). A éste instrumento internacional hay que sumar, entre otros: Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

respetando la salud de la persona trabajadora, y la facilitación de la elección y la influencia del trabajador en su jornada laboral.

Pocos años después, en 2008, la OIT adoptó por unanimidad la tercera “gran” (Mora, 2021: 86) declaración de principios y políticas adoptada desde su constitución, la “Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa”³. Como recogía la originaria Declaración de Filadelfia, insiste en el concepto amplio del “trabajo decente” al recalcar “la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos”.

Ahora bien, ha sido la más reciente y relevante Declaración del Centenario de la OIT para el “Futuro del Trabajo”, adoptada en la Conferencia 108^a, celebrada el 21 de junio de 2019, en Ginebra, la que se refería a un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”, hacia el trabajo “que queremos”. Lo cierto es que, meses antes, la Comisión Mundial, en su informe “trabajar para un futuro prometedor”, del 22 de enero de 2019, destacaba que “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”. Este argumento trae su origen del Estudio general “relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo– garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”, presentado en la 107^a reunión de la Conferencia General, de 2018, que refuerza la protección de los trabajadores mediante limitaciones a su tiempo máximo de trabajo y ampliaciones en sus derechos de elección y autonomía de horarios para garantizar un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral.

El concepto de “soberanía del tiempo” proviene de la lengua inglesa –“sovereignty”– que implica elementos más amplios que la mera gestión del tiempo de trabajo, al referirse a una verdadera capacidad decisoria sobre el tiempo de trabajo y de no trabajo, incluyendo la elección en su distribución (Vega, 2020). Supone, en otras palabras, otorgar a la persona trabajadora potestad flexibilizadora sobre su horario laboral, considerando el tiempo de manera más global, de forma que el de trabajo también se amolde al de no trabajo. Este nuevo concepto que implanta la Comisión Mundial –en francés, “*métrisser*”, que significa “usar como uno quiera”– responde a la realidad que surge de las transformaciones en las formas de producir de las empresas y que se trasladan a cotidianidad de la sociedad en su conjunto. En palabras de la OIT, “los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad” (OIT, 2019).

La Comisión Mundial ha identificado el tiempo de trabajo y, en concreto, su distribución, como una piedra angular sobre la que construir las condiciones laborales del siglo XXI, alejadas del presencialismo físico en la empresa, pero que pueden suponer también un “arma de doble filo” o una mayor segregación ocupacional. Los nuevos empleos han de acompañarse de mayor implicación de las instituciones públicas, para una transición con derechos laborales justos, a través de “medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas”, y reconozcan un mínimo de horas garantizadas y previsibles, así como otras medidas para compensar el horario variable y los periodos de espera o de “guardia” (OIT, 2015).

³ Conferencia Internacional del Trabajo, 97^a reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

Precisamente la Directiva de la Unión Europea (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁴, pone foco sobre el tiempo de trabajo cuyos contornos resultan cada vez más difusos ante la digitalización de las relaciones laborales. Tal vez la mayor virtualidad de esta norma estriba en aportar cierta seguridad jurídica a los empleos más precarizados como consecuencia de su amplia disponibilidad horaria. El control sobre el tiempo de trabajo que impone la Directiva y la previsión de garantías mínimas para que los trabajadores conozcan su jornada con cierta antelación, contrarresta la proliferación de los contratos “a demanda” (Miranda, 2019: 96)⁵ y el denostado *zero hours contract* (Parlamento Europeo, 2018). Sin duda, la inminente transposición de esta Directiva necesariamente implicará modificaciones en la normativa interna (Martínez, 2021), especialmente en la regulación hiperflexible de la jornada irregular y de las horas complementarias, cuando menos para delimitar el marco temporal de referencia de su ejecución⁶.

2. La dimensión de género en el germen del empoderamiento sobre el reparto de los tiempos vitales

La soberanía sobre los tiempos de trabajo y de vida personal de las personas trabajadoras presenta un importante sesgo de género. Desde hace años las estadísticas y los datos de los organismos internacionales reflejan que abrumadoramente son las mujeres las que invierten más tiempo en el cuidado de las obligaciones derivadas del hogar y los cuidados. Este trabajo informal y no remunerado, influye de manera determinante en la distribución de su jornada laboral, por eso la propia OIT viene estableciendo mecanismos protectores frente a cualquier tipo de discriminación que puedan derivarse de esas circunstancias. El Convenio n.º 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, completado por la Recomendación n.º 165, inciden en la protección que deben dispensar los Estados respecto del ejercicio de los derechos de conciliación, con el objetivo de “permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo”.

Si bien la igualdad de género va a constituir uno de los ejes sobre el que girará el objetivo de la universalización de un “trabajo decente y sostenible”, por su destacada capacidad de integración de la diversidad, el “empoderamiento” de los trabajadores en torno al reparto de sus tiempos vitales, se propugna desde la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, como un cambio de paradigma fundamental. El modelo clásico sobre el que se asientan las normas tradicionales del ordenamiento jurídico como punto de partida –jornada ordinaria a tiempo completo– no resultan válidas ahora, en una organización del trabajo mucho más variable, imprevisible y que utili-

⁴ DOUE L 186, de 11 de julio de 2019. Su entrada en vigor se fija en tres años desde su publicación.

⁵ Destaca la inclusión de una obligación específica de información cuando el “patrón” de trabajo no sea total o mayoritariamente predecible. Deberá indicarse el número de horas de trabajo garantizadas, la referencia a las horas y días en que puede ser requerido para trabajar. También, se garantiza que debe producirse un preaviso razonable so pena de reparación del incumplidor.

⁶ Arts. 34.2 y 12.5, d), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE 24.10.2015 (ET), respectivamente. Según el art. 10 de la Directiva exige “un preaviso razonablemente”.

za el tiempo de trabajo como un derecho “adaptativo” para el trabajador, especialmente en los trabajos de menos calidad, desempeñados por mujeres y jóvenes.

Es en esta línea, la Declaración del Centenario propone el establecimiento de límites máximos genéricos al tiempo de trabajo, dentro de las “circunstancias nacionales”, y se remite para su concreción a los acuerdos entre trabajadores y empresarios. Resulta decepcionante que no se muestre más incisiva, como propuso la Comisión mundial, que exhorta a restaurar la dignidad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su contrato o relación laboral, a través del control sobre su jornada laboral. En estrecha relación con esa previsibilidad sobre el tiempo de trabajo se sitúa la llamada al derecho a la igualdad de género y a la no discriminación, como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos en los que pretende incidir para garantizar empleos con derechos sociales básicos y trabajo decente. “La pobreza del tiempo de trabajo conduce a la pobreza económica” (Casas, 2019, b: 20), cuyo sesgo de género resulta todavía alarmante⁷.

Como es sabido, en la Unión Europea, el balance vida-trabajo ha sido un tema central y consustancial a su propia evolución normativa, convirtiéndose en la punta de lanza del derecho a la igualdad de género (Bittman y Folbre, 2004). Clara muestra de esto ha sido el impulso recogido –sobre todo en los borradores iniciales– en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (Ramos, 2017: 20), heredero de las múltiples Directivas en el mismo sentido, pero también de los derechos reconocidos *ad initio* en la Carta Social Europea y en su versión revisada. De hecho, el 24 de marzo de 2020 se publicaron las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales correspondientes al año 2019/XXI-4 (Salcedo, 2020: 90), entre las que destaca la conexión entre la protección social y el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, como desafío importante para reducir la feminización de la pobreza (art. 20), así como con las garantías hacia la protección del embarazo y la maternidad (art. 8, apartados 4 y 5), a través de mecanismos jurídicos que prohíban cualquier tipo de discriminación retributiva y faciliten la adaptación y flexibilidad de los puestos y horarios de trabajo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En el año 2016, la “Comisión Juncker”, incluyó entre su plan de trabajo la iniciativa “Un nuevo comienzo para hacer frente a los desafíos de la conciliación de la vida laboral y familiar”, que pretendía incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Con anterioridad, en julio de 2015, ante la falta de avances en su tramitación, se había anunciado la retirada de la propuesta de modificación de la Directiva relativa al permiso de maternidad, que pretendía abrir “la vía a un nuevo enfoque para cumplir los objetivos estratégicos de mejorar la protección de las madres, lograr una mejor conciliación de la vida profesional y la vida familiar y facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo”.

El 26 de abril de 2017, el Parlamento y el Consejo presentaron la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto de la propuesta enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el

⁷ Aunque dedican más tiempo a sus actividades laborales, la remuneración de las mujeres resulta 25% inferior a la de los hombres. (OIT, 2021, b).

empleo –trabajos a tiempo parcial, temporales o informales⁸–. Las consecuencias inmediatas se trasladan a la brecha salarial de género, llegando a alcanzar el 28% en algunos Estados miembros y el 40% de media en la UE, en el ámbito de las pensiones⁹. A la vez, critica abiertamente la carencia de disposiciones que permitan que los hombres asuman las mismas responsabilidades familiares que las mujeres al no establecer permisos de cuidado equitativos y sin vinculación al género.

La nueva Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio¹⁰, incluye una nueva clasificación de los permisos, diferenciando entre el de paternidad y el parental, a la vez que mantiene el permiso por fuerza mayor, y crea *ex novo* el “permiso para cuidadores” para otras necesidades de cuidado, aunque la doctrina advierte sobre posibles desajustes con las legislaciones nacionales (Cabeza, 2020: 51-52). La duración será independiente entre cada permiso y se convierten en intransferibles¹¹. Además, se eleva la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar fórmulas de trabajo flexibles, al tiempo que se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute.

En nuestro ordenamiento, el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres¹² ha introducido importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social recogiendo el espíritu de la norma europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. Además de las adaptaciones terminológicas en el propio texto legislativo para corregir un lenguaje desfasado y sexista (Núñez-Cortés, 2020:109), debe destacarse que por fin se elimina la atribución preferente de derechos de conciliación de titularidad exclusiva o preferentemente femenina a favor de una regulación de derechos de titularidad individual para cada progenitor, sin posibilidades de transferencia o con cuotas de reserva no intercambiables. Incluso puede afirmarse que se va un paso más allá, al establecer acciones positivas para el ejercicio del trabajador masculino de los derechos de conciliación (Lousada y Ron, 2020), aunque existen importantes incongruencias con el espíritu de la norma europea, especialmente en cuanto a la rígida distribución temporal para el disfrute de los permisos para disfrutar de los permisos, como se comentará a continuación.

En fin, las mayores dificultades de las mujeres para conjugar sus tiempos vitales han resultado palmarias durante esta crisis sanitaria, al repercutir en empleos feminizados, en gran medida. La OIT así lo ha constatado en relación con las trabajadoras sanitarias –enfermeras, limpiadoras, cuidadoras, en general, de centros de día, etc.– cuyo estrés laboral se encuentra doblemente aumentado (Pozzan y Cattaneo, 2020). Además, las mujeres se ven más afectadas por las negativas consecuencias económicas y del aislamiento derivados de la COVID, ya que del 60 % trabaja en la economía

⁸ Así, STJUE de 25 de febrero de 2021, C-129/20, *XI y Caisse pour l'avenir des enfants*

⁹ En 2015, la tasa de empleo femenina (20-64 años) alcanzó el 64,3 %, frente al 75,9 % en el caso de la masculina, (OIT, 2019).

¹⁰ Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

¹¹ Diez días, el de paternidad; cuatro meses, el parental, y para cuidadores, un período mínimo de cinco días anualmente.

¹² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE 7.03.2019.

informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza, y también son víctimas del recrudecimiento de la violencia doméstica (OIT, 2020).

3. La oportunidad de las fórmulas de trabajo flexible con justificación de corresponsabilidad

Tradicionalmente, entre las instituciones que permiten conciliar la vida personal y la laboral se sitúan, en primer lugar, a los permisos, en sentido amplio, que permitan a las personas trabajadoras interrumpir sus carreras profesionales para dedicarse al cuidado de sus familiares. A continuación, cada vez se ha hecho más hincapié los horarios de trabajo flexibles, para posibilitar que las condiciones laborales puedan ser adaptadas a la vida personal y a las obligaciones familiares de los trabajadores. Y, en tercer lugar, se viene reclamando el importante papel de los poderes públicos que han de procurar unos servicios adecuados que atiendan el cuidado de las personas dependientes y de las menores.

El protagonismo que han tenido las licencias, sin embargo, se ha revelado ineficiente, como ocurre con el empleo parcial falsamente voluntario y abruptamente feminizado¹³ (Fernández y Lousada, 2021: 87). Una de las manifestaciones más obvias de la dimensión de género –o más bien, su ausencia– en la soberanía sobre el tiempo se evidencia con el trabajo a tiempo parcial. Puede calificarse como una modalidad de contrato *ad hoc* facilitadora de la precarización de las condiciones laborales (Merino, 2019: 225), hasta convertirse en discriminatorias por razón de sexo, como han reconocido el Tribunal Constitucional¹⁴ y el Tribunal de Justicia de la Unión¹⁵. A mayor abundamiento, la legislación española, a través de las horas complementarias, le reconoce una exacerbada disponibilidad horaria que lo convierten en una institución jurídica propensa al fraude, en general (Rodríguez, 2020: 178), y disfuncional en términos de derechos de conciliación corresponsable del tiempo de trabajo (Rodríguez, 2021).

En efecto, la Estrategia para la igualdad de Género 2020-2025, de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2020), se ha referido a las fórmulas de trabajo flexible como la mejor alternativa para conseguir un verdadero avance en los derechos de conciliación de las personas trabajadoras. Eso sí, siempre que se vigile y promuevan bajo el prisma del reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores, a través de la correcta transposición por los Estados miembro de la Directiva 2019/1158.

Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso podrá facilitar la reincorporación del trabajador a su finalización. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación europea

¹³ Sólo en España, las mujeres ocupan cerca de 75% de los trabajos a tiempo parcial.

¹⁴ STC 79/2020, de 2 de julio. El pleno del TC otorga el amparo por discriminación indirecta al minorar la empresa el tiempo de descanso de una trabajadora con reducción de jornada.

¹⁵ Por todas, STJUE de 17 de mayo de 1990, C-262/88, *Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group*); STJUE de 22 de noviembre de 2012, C-385/11, *Isabel Elbal Moreno/INSS*; última, STJUE de 21 de enero de 2021, C-843/19, *INSS y BT*.

porque ahora se apuesta por estas fórmulas flexibilizadoras que no alejen de manera permanente a la persona trabajadora de su ámbito laboral, al contrario, se garantiza su posibilidad de reincorporación.

La previsión de la anterior Directiva sobre animar a los trabajadores y a los empresarios “a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración” queda superada en la actual redacción del art. 9 de la nueva Directiva. Su carácter imperativo sobre el trabajo flexible pretende incidir directamente en la corresponsabilidad, al fomentar el retorno al mundo laboral de la mujer, tradicional destinataria de los permisos parentales más extensos, con el consustancial riesgo de su desprofesionalización. En este nuevo reconocimiento se permite cierta limitación –como mínimo será hasta los 8 años del sujeto causante– y requisitos –cierta antigüedad en el puesto–, pero se configura como un derecho subjetivo al que los Estados miembros deberán de dar cobijo en sus ordenamientos internos de manera que resulte efectivo, admitiendo que estas fórmulas de trabajo flexible puedan supeditarse a “límites razonables”. Como señala la Directiva se trata de que “las mujeres y los hombres deberán tener igual acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades de cuidado y animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

El RD-Ley 6/2019, como se ha apuntado, presenta ciertas distorsiones respecto de la norma europea que deben de corregirse para conseguir la adecuada transposición de la Directiva. En buena medida, las principales dificultades se producen a la hora de intentar mantener, pese a todo, la equiparación plena entre el disfrute de las primeras seis semanas del permiso de nacimiento con el descanso obligatorio del postparto, que asegura la protección de la salud de la madre biológica, mientras que en el supuesto del otro progenitor se vinculan con el cumplimiento de los deberes de cuidado (Casas, 2019: 240). Así, han de eliminarse los permisos que han quedado superados (2 días por nacimiento de hijos¹⁶) o las excedencias por cuidado de hijos y de familiares (art. 46.3 ET) y otorgar una flexibilidad real a los permisos en la práctica –fórmulas de reducción de jornada en cómputo anual, por ejemplo– (Cabeza, 2021). Resulta cada vez más urgente que el legislador adecue la norma interna a la comunitaria para lo que parece imprescindible un cambio de perspectiva más profundo que elimine las ataduras de los permisos parentales a los roles y otorgue a la persona trabajadora absoluta libertad y autonomía en su disfrute.

Pero tal vez, en lo que se refiere al tiempo de trabajo y la conciliación en el ámbito interno, el avance más destacable –anticipada en puntuales pronunciamientos¹⁷– se plasmó en la nueva redacción del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET cuya amplitud y alcance objetivo hay que ponerla en relación con el art. 37.4.5.6 ET, amparando ahora supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente (López, 2019: 100). El reconocimiento del horario flexible conlleva además la obligación de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo, cuyo paradigma se ha evidenciado en la regulación del “permiso retribuido recuperable” para hacer frente a los peores momentos de la pandemia¹⁸. Parecía que esta obligación empresarial de registro devolvería cierta capacidad decisoria al trabajador sobre su tiempo de trabajo –“jornada a la carta” (Molina, 2019: 5-24).

¹⁶ Art. 37.3, b) ET, superado por la nueva normativa, STS de 27 de enero de 2021 (rec. 188/2019).

¹⁷ *Vid.* STS 24 de julio de 2017, (rec. 245/2016), conversión a jornada continua amparada en art. 34.8 ET.

¹⁸ RD-Ley 10/2020, de 29 de marzo. BOE 29.03.2020.

En realidad, según la dicción literal del art. 34.8 ET, el nuevo régimen legal ampara el derecho de las personas trabajadoras “a solicitar” y, en su caso, a negociar con la empresa durante un período de treinta días, los cambios que considere oportunos en la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivos sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (Rodríguez, 2007: 80)¹⁹. Esto ha llevado a buena parte de la doctrina a criticar la débil exigibilidad (Ballester, 2019: 1132) de esta fórmula empleada por el legislador, frente al reconocimiento indubitado de los derechos recogidos en el art. 37 ET. Además, el retorno a las condiciones del trabajo original tampoco se garantiza como un derecho subjetivo de la persona interesada, lo que supone una contradicción con regulación de la Directiva y menoscaba la efectividad práctica de la flexibilidad de los permisos, especialmente desde la perspectiva de la corresponsabilidad²⁰.

Justo esta interpretación restrictiva del derecho, desconectándolo de su componente de derecho fundamental²¹, se ha enmendado en el reciente pronunciamiento del Tribunal Constitucional que vincula directamente el art. 34.8 ET con el derecho a la no discriminación (art. 14 Constitución Española) y la dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a “facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar”. Según el Tribunal, la interpretación restrictiva del ejercicio del derecho a la flexibilidad de jornada supone una “discriminación indirecta de las mujeres trabajadoras” al constituir el colectivo que mayoritariamente lo solicita. Con este pronunciamiento el Constitucional otorga el máximo amparo judicial al ejercicio de los derechos de conciliación, lo que supone un avance importantísimo en la protección del derecho a la conciliación, en sí mismo considerado, y enmarcado hacia la corresponsabilidad en su ejercicio práctico.

Por lo tanto, a pesar de los déficits en la norma, la configuración del derecho, junto con el giro interpretativo realizado por el Tribunal Supremo²² y sus garantías procesales para hacerlo efectivo, más allá de la existencia de pacto individual o colectivo previo al respecto (Martínez, 2020: 71-79) –se vincula con el art. 139, 1, a) LRJS–, han supuesto mejoras para los derechos de las personas trabajadoras.

Cierto es que ya desde la aparición del derecho del art. 34.8 ET la doctrina lo interpretó como “una especie de flexibilidad inversa” (Lousada y Ron: 2020) porque los poderes que aumentan no son los del empresario, sino los del trabajador. De este modo, el único condicionante en el que puede entrar la empresa es que las adaptaciones deberán de ser razonables y proporcionadas, tanto respecto de las necesidades de las personas trabajadoras, como de la organización y producción empresarial. Es decir, se trata de que, según las circunstancias de cada caso, atendiendo a criterios de proporcionalidad, se garanticen ambos derechos de la mejor manera posible para ambas partes.

Sin embargo, la efectividad del derecho a la adaptación de la jornada continúa presentando una brecha en la práctica procesal relativa al escrutinio que se somete a la vida personal de la persona trabajadora que acude a los tribunales (Rodríguez, 2020:191). Existe algún pronunciamiento que claramente contrario a esta desviación de la interpre-

¹⁹ Elimina “personal”, igual que la Directiva (UE) 2019/1158.

²⁰ Vid. STJUE de 7 de septiembre de 2017, C-174/16, *H. y Land Berlin*.

²¹ Vid. STC 3/2007, de 15 de enero.

²² Vid. STS 24 de julio de 2017 (rec. 245/2016).

tación normativa²³. Una alternativa a este “escaparate” en el que se coloca la persona solicitante ante la existencia de más de un titular con obligaciones de cuidado sobre un mismo sujeto, sería establecer legalmente parámetros objetivos para garantizar el reparto paritario del permiso. De hecho, la negociación colectiva también podría jugar un papel destacado, aunque se plantean complicaciones si afecta a derechos de terceros. Se trataría de una regulación similar al art. 48, i) del EBEP, aunque estableciendo un marco temporal diferente en función de la persona que origina el derecho²⁴. Debe recordarse, en todo caso, que el art. 34.8 ET reconoce un derecho individual y que su ejercicio sea corresponsable depende fundamentalmente de una legislación suficientemente garantista para que cualquier trabajador pueda disfrutarlo. Lo contrario implica otorgar a los tribunales unas funciones muy alejadas de sus cometidos y, a la vez, privar del reconocimiento pleno del derecho a los propios destinatarios.

En esta línea, frente a las nuevas realidades que surgieron con la pandemia, el legislador de urgencia ha articulado nuevos derechos y garantías del derecho de conciliación, a través del denominado plan MECUIDA²⁵. Desde una perspectiva general, sobresalen dos rasgos característicos de esta normativa. En primer lugar, se establece como prioritaria cualquier posibilidad de adaptación de la jornada, frente a la fórmula de la reducción que, en caso de ser la única alternativa, permite mantener vigente la relación laboral hasta con una reducción total. Y, en segundo lugar, los derechos de conciliación han de ejercerse bajo la premisa de la corresponsabilidad, de manera que se excluyen entre los sujetos causantes los familiares afines y la cada petición concreta quedará supeditada a las posibilidades de reparto de las labores de cuidado (Rodríguez, 2021).

4. Efectos del teletrabajo y la “hiperconectividad” sobre los derechos de conciliación

Tradicionalmente las innovaciones tecnológicas se han planteado como un medio para facilitar la conciliación de las obligaciones laborales y familiares. De hecho, el Parlamento Europeo, en marzo del año 2018, instó a los Estados miembro para que favorezcan las posibilidades de la flexibilidad en la organización laboral, de manera que se aproveche todo el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías.

No obstante, desde los primeros intentos de la instrumentalización del teletrabajo para compatibilizar la vida laboral y familiar, se ha observado que propician la segregación profesional, al suponer una fuerte atadura al rol social e implicar importantes quiebras en la protección de la seguridad y salud (Mella, 2020; Puebla, 2019). De hecho, se critica su abuso fraudulento por parte de un perfil determinado de “nuevos” trabajadores cualificados –en estos casos, hombres, fundamentalmente– que aprovechan las posibilidades de “hiperconectividad” para poder incrementar su autonomía en la prestación de sus servicios habituales, sin que ello responda a sus necesidades reales de conciliación.

²³ *Vid.* STSJ de Galicia, de 28 de mayo de 2019 (rec. 1492/19).

²⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre). Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE 31.10.2015.

²⁵ Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE 18.03.2020.

Con el RD-Ley 28/2020, convalidado por la Ley 10/2021, de 9 de julio²⁶, el legislador español ha dado un impulso muy importante a esta nueva forma de organización del trabajo. La norma delimita conceptualmente el ámbito aplicativo y establece las características básicas para su adopción, comenzando por la voluntariedad de ambas partes en el acuerdo individual y continuando por destacar que será reversible, también por ambas partes, en cualquier momento. Las garantías de estos trabajadores a los derechos colectivos e individuales se reconocen idénticos a los de trabajadores presenciales, en la línea del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2009.

La desvinculación jurídica del teletrabajo y trabajo a distancia respecto del ejercicio de los derechos de conciliación ha quedado patente con la actual regulación urgencia frente a la pandemia²⁷. Nada obsta para que sea posible solicitar una adaptación de jornada cuando se teletrabaja. Y esto es aplicable durante la pandemia, pero también fuera de la excepcionalidad de ese momento. El art. 34.8 ET, reconoce el derecho de adaptación de la jornada a cualquier trabajador –incluido el teletrabajador– y por eso resultarán de aplicación, también, las garantías procesales oportuna²⁸.

Precisamente, la nueva Ley establece, en el art. 4.3, la obligación de las empresas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, para lo que han de prestar los apoyos necesarios y realizar los ajustes razonables. Además, en el 4.5 se reafirma la equiparación de derechos de conciliación y de corresponsabilidad con los trabajadores presenciales, incluyendo la adaptación a la jornada del art. 34.8 ET. Resulta positiva la llamada del art. 8.3, párrafo segundo, a la negociación colectiva o a otros acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores para evitar el peligro intrínseco a estas formas de trabajo de perpetuar los roles de género. Específicamente se advierte de este peligro y se impone el fomento de la corresponsabilidad como “objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad”.

Más allá de la regulación de urgencia derivada de la pandemia, podría caerse en una segregación por género de las personas trabajadoras que se acojan a estos derechos, perpetuando el rol de cuidadoras y reavivando miedos superados del pasado, como la vuelta a la “doble jornada”. El teletrabajo puede propiciar la conciliación, al permitir más flexibilidad en la adaptación del trabajo, pero no es en sí misma una medida conciliadora. Como señala la OIT en su Guía práctica sobre el teletrabajo de 2020 y en la Conferencia Internacional de 2021, en la que abordó la respuesta “inclusiva” a la COVID, los empleadores deberán continuar promoviendo políticas y medidas favorables a la familia y, es más, “alentar a los hombres a compartir por igual las responsabilidades del cuidado no remunerado y de las tareas domésticas”.

Intrínsecamente relacionado con la automatización de los instrumentos de trabajo y la cotidianidad en la utilización de los medios tecnológicos más allá de las propias relaciones laborales, incrementa las dificultades para delimitar la jornada de trabajo y separar nítidamente el tiempo de descanso del hecho de “estar conectado” al trabajo. Se trata de la llamada tendencia al “well-being”, como el paso siguiente al “work-life balance” y el “work life management”. De esta forma se diluyen las fronteras

²⁶ BOE 10.07.2021.

²⁷ Disposición Transitoria 3ª exclusión del ámbito de su aplicación el art. 5 del RD-Ley 8/2020.

²⁸ Disposición Final 2ª, sobre art. 139, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE 11.10.2011. (LRJS)

entre lo profesional y lo personal, tanto que se promueve aprovechar esa porosidad de los tiempos vitales, integrándolos y confundiendo ilimitadamente.

Ahora bien, el pretendido equilibrio que defiende esa teoría se quiebra cuando el trabajador será más productivo y, por lo tanto, más valioso, en cuanto se muestre más “disponible” a las necesidades de la empresa en todo momento. Es decir, la “doble innovación tecnológica-organizativa” se sustenta, en gran medida, en que ahora el empresario goza de la posibilidad desmedida de la distribución irregular de la jornada, pero favoreciendo su incremento, en lugar de reducirlo (Rodríguez: 2020, 125).

El derecho a “desconectarse”, tan enarbolado en este momento de expansión de las TIC en los ámbitos laborales, acrecentada su relevancia –si cabe– a raíz de la pandemia, “puede suponer un mayor riesgo para los jóvenes y las personas con responsabilidades familiares, como las familias monoparentales, las familias con hijos y las familias con familiares dependientes que necesitan cuidados”. Es decir, como ha indicado el Parlamento Europeo (Resolución, 2021, a), “los aspectos de género deben abordarse en el contexto del derecho a la desconexión”.

Ya el Convenio n.º 132 OIT, en relación con las vacaciones anuales, se refería al derecho al descanso de “todo trabajador”. Por su parte, la Directiva 2003/88/CE, sobre la regulación del tiempo de trabajo, reconoce que el empresario tiene el deber de garantizar al trabajador, en cualquier caso, o con cualquier tipo de relación laboral, su derecho al “descanso efectivo”, aunque prescinde de aportar una definición jurídica. Tampoco lo recoge la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, si bien, tal vez por ser más reciente cronológicamente, en su art. 31.2, especifica más al referirse al derecho a “períodos de descanso diarios y semanales”.

En nuestro ordenamiento, derivado del Reglamento Europeo de Protección de Datos²⁹, se reconoció expresamente el “derecho a la desconexión digital” con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales³⁰. La Disposición Final 13ª introduce un nuevo art. 20 bis en el ET, junto con el derecho de “intimidación en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador (...) y uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización” que se ejercerá según “la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Si bien se trata de una normativa innovadora que pretende actualizar la regulación de las relaciones laborales a la realidad, presenta ciertas carencias que difuminan estas buenas expectativas. Por un lado, respecto del precepto elegido para ser introducido, el art. 20 ET, es decir, en relación directa con los límites del poder directivo empresarial, por entender que éste queda sujeto a esa limitación en el tiempo de trabajo. Sin embargo, debe compartirse la crítica de la doctrina sobre la clamorosa ausencia de la incorporación de este nuevo derecho al elenco del art. 4 ET (Baylos, 2019: 4-6), pues debería especificarse su carácter individual, además del colectivo. Se ha desperdiciado la posibilidad de otorgarle la primacía de los derechos fundamentales del trabajador a su intimidad (Goñi, 2021: 40-49). Y, sobre el propio conte-

²⁹ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. DOUE 04.05.2016.

³⁰ LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales. BOE 06.12.2018. (LOPDP)

nido, se echan en falta las referencias a los derechos de conciliación, que sí aparecen entorno a los empleados públicos [art. 14, letra j) bis EBEP].

Es cierto que el art. 88 LOPDP señala que el contenido esencial del derecho de desconexión digital es “garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Por lo tanto, más allá de los límites temporales y espaciales que se derivarán para la empresa, a través de la regulación de este derecho tendrá que preservarse la intimidad y la conciliación de la vida personal con el trabajo. Y, para alcanzar ese objetivo, el papel de la negociación colectiva tendrá un papel protagonista, hasta el punto que el art. 91 LOPDP conecta, de forma directa, el ejercicio de estos derechos digitales con “lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

En torno a la duda que se puede presentar sobre la posibilidad de interponer una reclamación individual por un trabajador como derecho subjetivo a la desconexión digital, cuando no exista un pacto colectivo –estatutario o extraestatutario– que recoja esta posibilidad, nada debería impedir que se acuda a un pacto individual para su regulación y, como tal, pueda seguir la vía procesal oportuna. Es decir, se trata de una oportunidad que tienen la empresa y el trabajador de adaptar su jornada, pero que va mucho más allá de las clásicas premisas de la reducción de jornada o cambio de turno, típicos problemas suscitados sobre los derechos de conciliación, en el marco del art. 34.8.2 ET.

Ahora bien, ese importante papel que se otorga a la negociación colectiva, deviene invisible, prácticamente, en relación con las situaciones de especial riesgo, como son las derivadas del trabajo a distancia y la conocida afección de la “fatiga informática”. Sobre estos casos, el art. 88 LOPDP se remite al desarrollo del tema por una “política interna” en la que los representantes de los trabajadores se limitan a ser consultados, pero será el empresario el que unilateralmente implemente esas “acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de la fatiga informática”. De esta manera el empleador será el que determine el verdadero alcance de los derechos digitales de estos trabajadores por lo que se ha neutralizado el avance que, en este campo, podría haber supuesto la alabada norma.

No debe desdeñarse, sin embargo, la nueva obligación de información prevista en el art. 64 ET (Pazos, 2021:135-139) y su estrecha relación con el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsables. Es más, esta garantía podría transformarse en una herramienta extremadamente útil para que los interlocutores sociales pongan de manifiesto su compromiso con la soberanía del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras, a la vez se empoderan sobre la capacidad del trabajador para gestionar al menos parte de sus datos –como reconoce el art. 18 CE–, en lugar de entregarles un instrumento de gestión empresarial más. Sin duda, la organización del tiempo de trabajo que se “externalice” en un sistema informático debe explicarse “de manera comprensible” a los representantes de los trabajadores, en tanto que se trata de una de las condiciones de trabajo con más transcendencia sobre el desarrollo de su prestación laboral y el derecho de igualdad.

Vivimos en la era de la comunicación, de las TIC y de la digitalización del mercado laboral. Todos estos atributos deben conllevar un mercado laboral más inclusivo y aprovecharse para avanzar hacia una mayor igualdad en las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras, ahondando en el respeto “a los derechos

humanos y los derechos fundamentales y los valores de la Unión”, como ha proclamado recientemente el Parlamento Europeo (Resolución, 2020). La discriminación algorítmica (Sáenz, 2020), en la que se encuentra la pervivencia de la discriminación indirecta, puede ser atajada en su origen con instrumentos jurídicos correctores que se adelanten a esos estereotipos sobre los que se definen.

5. Reflexiones conclusivas: el trabajo decente será corresponsable o no será

La revolución tecnológica digital, la transición energética para hacer frente al cambio climático, el envejecimiento de la población y el aumento de los flujos migratorios (Castelli, 2019), son tendencias que afectan en mayor o menor medida a todos los países. Para conseguir una transición justa, la OIT reclama decisiones gubernamentales y una respuesta colectiva y mundial que permitan “crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social”.

Es necesario que la organización del tiempo de trabajo incorpore la perspectiva de género. Esto implica que los trabajadores puedan elegir, dentro de unos parámetros predeterminados a través de fórmulas flexibles, el tiempo de trabajo en función de sus propias necesidades. Será muy importante, para avanzar definitivamente, limitar el apoyo familiar al núcleo más íntimo de la persona, como supone excluir la afinidad en los grados de parentesco de los sujetos causantes, así como añadir ciertas excepciones respecto de otros modelos familiares –monoparentales, en especial– (Cabeza, 2021). La normativa de urgencia frente a la COVID ha sido un buen ejemplo, como lo viene siendo el permiso por cuidado de familiares regulado en el EBEP (Rodríguez, 2021).

Las nuevas relaciones laborales demandan un derecho real a la conciliación de la vida privada y la laboral para todos los trabajadores, configurado de manera individual y que se ejerza de manera corresponsable o compartida, y con sólidas herramientas jurídicas que amparen contra la vulneración del derecho fundamental a no discriminación “por razón de sus circunstancias familiares”. Resultan muy reveladores recientes pronunciamientos judiciales que, una vez más, reclaman más y mejores derechos cuando el cuidado se ejerce por hombres³¹.

En el año 2050 en España se prevé que más del 58% de la población sea mayor de 64 años, lo que agrava considerablemente las probabilidades de ser personas dependientes (IMSERSO, 2012), lo que supone una necesidad exponencial de trabajadores dedicados a estas tareas de cuidado, a la vez que requerirá de una fuerte inversión pública. Su aplicación exigirá duplicar la inversión en la economía del cuidado, lo que podría conducir a un total de 475 millones de empleos de aquí a 2030, es decir 269 millones de nuevos empleos, al respecto (OIT, 2018).

La OIT ha situado el trabajo de cuidados en el centro de las iniciativas para el centenario relativas a las mujeres en el trabajo y al futuro del trabajo. La consecución de la igualdad de género en el trabajo también es una prioridad urgente como conse-

³¹ STSJ de Canarias, de 20 de enero de 2020 (rec. 850/2018); en la misma línea, STJUE de 19 de diciembre de 2019, C-450/2018, *WA versus INSS*, sobre el complemento de maternidad en las prestaciones de Seguridad Social y su discriminación por razón de sexo al omitirse una cláusula de salvaguarda para los padres que se ocupen del cuidado de los descendientes. *Vid.* Vicente, 2020.

cuencia de la adopción del ODS 5, que tiene por objeto reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado “mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social” (meta 5.4). Este compromiso mundial con la igualdad de género ha ido acompañado de un reconocimiento del papel que desempeña el Programa de Trabajo Decente para transformar el planeta, erradicando la pobreza extrema y mitigando las desigualdades. Este compromiso sobre la igualdad en el trabajo ha sido reafirmado por el ODS 8 sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

El trabajo de los cuidados tradicionalmente ha quedado al margen de los sistemas de protección social que dispensan los ordenamientos jurídicos al trabajo “productivo”. Resulta imprescindible que el Estado del Bienestar incluya dentro de sus prestaciones el cuidado cotidiano, no sólo el de dependientes o menores, atendiendo a sus normativas nacionales, sino también la universalización del *social care* (Molero, 2020: 33-36) como una exigencia impuesta por el Programa de Trabajo Decente. En esta línea, la UE enarbola su política de cohesión en la promoción de la igualdad entre todas las personas, entre las que destaca la igualdad de género, destacando que “es esencial garantizar un equilibrio adecuado entre la vida profesional y la vida privada que reduzca la presión sobre las mujeres durante los permisos por motivos familiares” (Parlamento Europeo, 2021).

La vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente es factible, pero debe apoyarse en políticas transformadoras –públicas y a través de convenios colectivos– y en el nuevo contrato social construido sobre la igualdad de género. La Agenda 2030 impulsa el trabajo de cuidados decente con un enfoque sensible a las cuestiones de género y basado en los derechos humanos, con el que se busca mitigar las desigualdades relacionadas con los cuidados. Se articula sobre las recomendaciones de *reconocer, reducir y redistribuir* el trabajo de cuidados no remunerado; *re-compensar* el trabajo de cuidados remunerado, promoviendo más trabajo y el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y garantizar la *representación*, el diálogo social y la negociación colectiva de las trabajadoras y trabajadores del cuidado (Informe de progreso, 2020).

La Agenda 2030 y el Programa de Trabajo Decente confluyen para definir el trabajo de cuidados decente basado en la justicia social. Así pues, realiza un llamamiento para que se presten cuidados de buena calidad, que beneficien tanto a las cuidadoras y cuidadores no remunerados como a las personas a quienes van destinados los cuidados, y se proporcione trabajo decente a los trabajadores y trabajadoras del cuidado. En palabras de la Presidenta Ursula von der Leyen, “una Europa social más fuerte para una justa transición” (Comisión, 2020).

La crisis generada por la COVID-19 requiere también ahondar en las cuestiones esenciales que se han puesto de manifiesto en el ámbito laboral y en la prestación de los cuidados. Los efectos de **la pandemia en materia de igualdad podrían revertir los escasos logros** que se han alcanzado en género y derechos de las mujeres (UNICEF, 2020). La reconstrucción y el establecimiento de sus bases deben conformar las prioridades de la acción pública, y en ella la Agenda 2030 deberá tener un papel central, como destaca Naciones Unidas, configurándose como una brújula que oriente los esfuerzos para construir el nuevo futuro (OIT, 2021). Por su parte, el Parlamento Europeo aprobó medidas específicas para hacer frente al incremento de las desigualdades y la pobreza derivados de la pérdida de puestos de trabajo que

causó la pandemia, de manera especial reconoce que “la Comisión y los Estados deben seguir garantizando la igualdad entre hombres y mujeres y la integración tanto del principio de no discriminación como de la perspectiva de género” en relación con las ayudas del Fondo de Ayuda Europea para Personas Más desfavorecidas (Resolución, 2021, b).

Por tanto, además de promover la corresponsabilidad en el interior de las familias, es necesario que el Estado se haga corresponsable, lo que implica necesariamente articular una red pública de cuidados que sostenga desde lo común una parte importante de esas tareas, con salarios y empleos de calidad, y con todas las garantías para quienes cuidan y son cuidados. Con razón se critica el concepto amplio de familia bajo el que se han cobijado muchos ordenamientos nacionales para dejar que recaiga el cuidado informal sobre el sexo femenino, a modo de tradición cultural, como un “trabajo no monetarizado” (Durán, 2012: 163), lo que debe desterrarse de una vez por todas con la transposición de la nueva Directiva 1158/2019. Sin duda será un paso más que hace mucho que viene reclamándose, en la interminable senda hacia “la realidad de la igualdad sustancial de los seres humanos y la necesidad de su continua actualización en busca de su plenitud en una sociedad democrática” (Casas, 2020:17).

6. Bibliografía

- Alarcón Caracuel, M.R. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid. Tecnos: 14 y ss.
- Ballester Pastor, M^a. A. (2019). “De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español”. *Revista de Derecho a las Relaciones Laborales*. 11: 1132.
- Baylos Grau, A. (2019). “Una nota sobre el papel de la negociación colectiva en la configuración de los derechos derivados de la Ley Protección de datos Personales y garantías de los derechos digitales”. *Revista de Derecho Social*. 84: 5-7.
- Bittman M. y Folbre, N. (2004). *Family time. The social organization of care*. London-New York: Routledge.
- Cabeza Pereiro, J. (2020). “La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional”, *Revista de Derecho Social*, 92, 2020: 51-52.
- Cabeza Pereiro, J. (2021). “La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno”, en Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yáñez, N. (dir): *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, Barcelona, Bosh: 75 y ss.
- Casas Baamonde, M^a. E. (2019). “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”. *Derecho de las Relaciones Laborales*. 3: 227-244.
- Casas Baamonde, M^a. E. (2020). “La igualdad de género en el Estado constitucional”, *Revista de Derecho Social*, 88: 17.
- Castelli, N. (2019) *Las migraciones internacionales. Una mirada crítica a la regulación internacional y europea desde la perspectiva laboral*, Albacete: Bomarzo.
- Comunicación de la Comisión (2020), “Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”. Bruselas, 5.3.2020. COM (2020) 152 final
- Cruz Villalón, J. (2018). “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”. *Revista de Derecho Social*. 83: 33-41.

- Durán Heras, M^a. A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Madrid, Fundación BBVA: 63 y ss.
- Esteve-Segarra, A. (2018). “Zero Hours contracts: Hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital”. *Revista de Derecho Social*. 82: 40-58.
- Fernández Galiño, M.L. y Lousada Arochena, J.F. (2021). “Covid-19 e igualdad de género”. *Femeris*, 6 (2): 84-117.
- Goñi Sein, J.L. (2021). “El impacto de las tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador”. *Revista de Derecho Social*. 93: 43.
- Igartua Miró, M^a. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: Jornada y horario*. Valencia. Tirant lo Blanch: 35 y ss.
- IMSERSO (2012), Informe 2012, “Las personas mayores en España”. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/imsero-infopmm2012-10-2014.pdf>
- Informe de Progreso (2020). *Reconstruir lo común*. 3.2. *Derecho a cuidar y ser cuidados en condiciones dignidad*. https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Informe_de_Progreso_2020_Reconstruir_lo_Comun_.pdf
- López Balaguer, M. (2019). “El derecho de adaptación de jornada y de modificación de la prestación”, en Fernández Prats, C., García Testal, E., López Balaguer, M. (ed.). *Los derechos de conciliación en la empresa. Actualizado al RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Valencia. Tirant lo Blanch: 98-100.
- Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R. (2020). “El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación por su ejercicio corresponsable”, *Revista de Derecho Social y de Empresa*. 12: 35.
- Martínez Moreno, C. (2020). “La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación. ¿Hasta dónde llega el avance?”, *Revista Derecho Social y de Empresa*. 12: 2020, 71-79.
- Martínez Yáñez, N. (2021). “Entre robots y pandemias: retos de la regulación del tiempo de trabajo en el siglo XXI”, *Trabajo y Derecho*, 78: 42-48.
- Mella Méndez, L. (2020). “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género”. *Trabajo y Derecho*. 66: 36-40.
- Merino Segovia, A. (2019). “El contrato a tiempo parcial de las mujeres: ¿políticas activas de empleo?”, en Rodríguez Escanciano, S., y Martínez Barroso, M.R. (dirs.): *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*. Madrid. Sepín, 2019: 255.
- Miranda Boto, J. M^a. (2019). “Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español”. *Temas Laborales*. 149: 71-100.
- Molero Marañón, M^a. L. (2020). “Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente”, *Revista de Derecho Social*. 89: 33-36.
- Molina Navarrete, C. (2019). “Autodeterminación” (“soberanía”) sobre el tiempo y adaptación de la jornada “a la carta” por razones conciliatorias: entre utopías, derechos y quimeras. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. 441: 7-10.
- Mora Cabello de Alba, L. (2021). “El trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo”. *Revista de Derecho Social*. 93: 86.
- Nieto Sáinz, J. (2019). “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral*. 117 (II): 25.

- Núñez-Cortés Contreras, P. (2019), “Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en el cuidado del lactante y la adaptación de la jornada por motivos familiares”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* 55:109.
- OIT (2015). Memoria del Director General. “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo 104°.
- OIT (2018), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- OIT (2019). Declaración del Centenario, el “Futuro del Trabajo”, Conferencia 108ª.
- OIT (2020). “COVID-19: A gender lens technical brief. Protecting sexual and reproductive health and rights, and promoting gender equality”. 2020.
- OIT (2021-a), *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang-es/index.htm
- OIT. (2021-b). “Informes de la Comisión de respuesta a la COVID”. Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª, 2021. 16 de junio.
- OIT. (2008). Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio.
- Pozzan, E. y Cattaneo, U. (2020). “Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar”, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang-es/index.htm
- Puebla de la Pinilla, A. (2019). “El trabajo de las mujeres en la era digital”. *Trabajo y Derecho.* 58: 40.
- Ramos Quintana, Mª. I. (2017). “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”. *Revista de Derecho Social.* 77: 19-42.
- Resolución del Parlamento (2018) “Respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de duración determinada”, de 31 de mayo.
- Resolución del Parlamento Europeo (2020), *con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas (2020/2012(INL)).*
- Resolución del Parlamento Europeo, (2021-a), con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)).
- Resolución Parlamento Europeo (2021-b). *Sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 223/2014 en lo que respecta a la introducción de medidas específicas para hacer frente a la crisis de la COVID-19 (COM(2020)0223 – C9-0151/2020 – 2020/0105(COD)).*
- Rodríguez Escanciano, S. (2020). “Tiempo de trabajo y nuevo contexto productivo: limitación cuantitativa y promoción equilibrada de su ordenación flexible,” en AEDTSS, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después, XXX Congreso annual.* Madrid: MTES:178.
- Rodríguez Pastor, G. (2007). “Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI”, en Albiol Montesinos, et., *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad.* Valencia: Tirant lo Blanch: 80.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2021). “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Lex Social: Revista de derechos sociales.* 11 (1): 62.
- Sáenz Lara, C. (2020). “Algoritmos y discriminación en el empleo: un reto para la normativa antidiscriminatoria”. *Revista Española de Derecho del Trabajo.* 232: 36-47.
- Salcedo Beltrán, C. (2020). “La crítica situación de los derechos sociales de la infancia, de las familias y de los migrantes: Conclusiones 2019 del Comité Europeo de Derechos Sociales”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales.* 6: 900-917.

- UNICEF EAPRO y OIT (2020). *Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take*. <https://www.unicef.org/documents/family-friendly-policies-and-other-good-workplace-practices-context-covid-19-key-steps>
- Vega, M. L. (2020). “La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional”, *Revista Derecho Social y Empresa*. 13: 7-8.
- Vicente Palacio, M^a. A. (2020). “Sobre el carácter discriminatorio del complemento por maternidad (de nuevo sobre la diferencia entre sexo y género)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*. 4. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000000953