

# Mujeres y Covid

## Women and Covid

ALEJANDRA SELMA PENALVA

*Catedrática de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social*

*Universidad de Murcia*

ORCID: 0000-0003-2116-0057

Recibido: 28/11/2021

Aceptado: 27/02/2022

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6945>

*Resumen.* Las mujeres, en el Siglo XXI siguen teniendo una presencia mayoritaria en los denominados “trabajos de cuidado”, tanto retribuidos como no retribuidos, lo que las ha colocado en primera línea del riesgo de contagio en tiempos de coronavirus, situación que claramente ha influido en sus oportunidades de mantener y conservar un empleo, al mismo tiempo que ha hecho surgir nuevos conflictos laborales hasta ahora desconocidos. En el presente trabajo se realiza un recorrido detallado por los diferentes aspectos prácticos, directa o indirectamente relacionados con el mercado de trabajo, en los que la pandemia mundial ha afectado con más intensidad a mujeres que a hombres.

*Palabras clave:* Epidemia, coronavirus, precariedad laboral, conciliación de la vida familiar y laboral, seguridad y salud laboral.

*Abstract.* Women, in the 21st century continue to have a majority presence in so-called “care jobs”, both paid and unpaid, which has placed them in the forefront of the risk of contagion in times of coronavirus, a situation that has clearly influenced their chances of keeping and keeping a job, at the same time that it has given rise to new labor disputes previously unknown. In this paper, a detailed tour is made of the different practical aspects, directly or indirectly related to the labor market, in which the global pandemic has affected women more intensely than men.

*Keywords:* Epidemic, coronavirus, job insecurity, reconciliation of family and work life, occupational health and safety.

### **1. Consideraciones iniciales: ¿verdaderamente hay diferencia entre mujeres y hombres?**

Este año 2021 ha sido un año diferente. La epidemia mundial de coronavirus, que ahora empieza a suavizar sus efectos después de causar serios estragos, ha motivado un cambio radical en las relaciones productivas, suscitando problemas antes desconocidos que, durante muchos más meses de los esperados, pasaron prácticamente a desplazar, por

su importancia, a los problemas tradicionales de los que adolecía nuestro mercado laboral. Pocas son las empresas o los sectores de actividad que han resistido con mayor o menor contundencia a los duros embates de la crisis económica y social derivada del coronavirus, mientras que el legislador se esforzaba, no siempre con éxito, en idear estrategias que permitan suavizar la incidencia laboral y económica que el confinamiento, el distanciamiento social, los cierres perimetrales o los límites de aforo han provocado en nuestro sistema productivo. Tanto es así que puede afirmarse que la epidemia ha provocado cambios sociales y económicos importantes que han dejado una huella imborrable en el mercado laboral, no solo de nuestro país, sino posiblemente del mundo entero.

En este contexto tan poco alentador, surge, sin duda, una pregunta obligada: ¿realmente la epidemia mundial de coronavirus ha afectado con más intensidad a mujeres que a hombres? ¿Realmente puede encontrarse una diferencia de género en lo que a las consecuencias del coronavirus se refiere? Y es que, parece que tal es su intensidad y alcance que, salvo excepciones muy concretas, todas las personas han empeorado su calidad de vida en los últimos meses, al mismo tiempo que han visto reducirse sus expectativas y oportunidades laborales con motivo de la epidemia, por lo que, a primera vista, intentar encontrar una diferencia por géneros, parecería absurdo y forzado. Ahora bien, una primera aproximación a las cifras estadísticas que ha arrojado el mercado laboral en estos meses de pandemia, permite, claramente, llegar a una conclusión totalmente contraria.

Y es que mientras los datos médicos demuestran que la mortalidad derivada de complicaciones causadas por la infección de COVID-19, es sustancialmente más acusada en varones<sup>1</sup>, los datos sociales y económicos, por el contrario, confirman que la incidencia laboral y económica derivada de la epidemia ha sido más acusada entre las mujeres<sup>2</sup>, y esto ha ocurrido por su elevadísima implicación en los trabajos de cuidado, tanto en lo que respecta al trabajo retribuido, desempeñado por cuenta propia o ajena, como al trabajo no retribuido que se realiza en el ámbito familiar como aspecto indisolublemente vinculado a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La confluencia de ambos factores ha colocado a las mujeres en general, y a las personas trabajadoras de sexo femenino en particular, en primera línea del riesgo de contagio, lo que ha suscitado múltiples conflictos laborales, ha generado una sucesión de adaptaciones (previsiblemente temporales) de nuestro ordenamiento jurídico, destinadas a hacer frente, con carácter circunstancial, a las nuevas necesidades sociales surgidas durante la epidemia y, en definitiva, ha planteado infinidad de dudas y lagunas interpretativas, así como nuevas necesidades de protección que hubiese sido imprescindible atender con el fin de garantizar que las prestaciones de servicios se desarrollan, en estos convulsos

---

<sup>1</sup> Aunque las probabilidades de contagio son las mismas para mujeres y hombres, estadísticamente, a nivel mundial, se ha demostrado que la tasa de fallecimiento masculina casi duplica a la femenina. España no se aparta de esta regla general. Al respecto, véanse los datos facilitados por el Ministerio de Sanidad relativos a la diferenciación por géneros en causas de mortalidad. Ministerio de Sanidad - Portal Estadístico del SNS - Estadísticas, Informes y Recopilaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Mortalidad.

<sup>2</sup> Se trata de una situación que se comparte, con similar intensidad, a nivel mundial. En concreto, las cifras de desigualdad registradas en España, se pueden apreciar con claridad, entre otros documentos, en el estudio específico sobre la cuestión encargado por la Comunidad de Madrid, cfr. <http://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/sociales/covidminf.htm>.

tiempos, no solo bajo una estricta seguridad y salud laboral, sino también siguiendo una escrupulosa seguridad jurídica.

## 2. Violencia de género y confinamiento. Más difícil todavía

Uno de los principales aspectos sobre los que los medios de comunicación se ocuparon de hacer hincapié al declararse el estado de alarma, fue el repunte esperado que, esta situación de convivencia forzada, unida al estrés laboral, familiar y social que implica sobrellevar la epidemia, podía desencadenar en los episodios de violencia machista. Y es que en un primer momento las cifras no eran nada alentadoras: durante las primeras semanas de confinamiento forzoso a las que obligó la declaración nacional de estado de alarma durante el mes de marzo de 2020, las peticiones de actuación y/o atención psicológica cursadas por víctimas de violencia de género se habían incrementado en más del 60% en comparación con las registradas a lo largo del mismo periodo del año anterior<sup>3</sup>. Se demostraba así que la (ya por sí misma difícil de lograr) protección integral a las víctimas de violencia de género, estaba enfrentándose a uno de los retos más difíciles de la historia<sup>4</sup>.

Ésta es la explicación a la extraordinaria y urgente necesidad que motivó la promulgación del RD-Ley 12/2020 de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, con el que, buscando dar respuesta a las necesidades de protección de las víctimas de violencia de género en este nuevo contexto, se adoptan una serie de medidas destinadas a adaptar la prestación de los servicios de asistencia integral y protección a las víctimas a las circunstancias excepcionales a las que se ve sometida la ciudadanía durante el confinamiento total o parcial que imponen las circunstancias sanitarias, con el fin de mejorar su eficacia. Se trata de una norma que fue promulgada apenas 15 días después de la declaración del estado de alarma y de eficacia inmediata<sup>5</sup>.

Entre otras, las medidas adoptadas fueron las siguientes: considerar como servicio esencial la asistencia integral a las víctimas con el fin de garantizar la efectiva prestación de estos servicios las 24 horas del día, 7 días a la semana; iniciar la campaña «Estamos contigo, la violencia de género la paramos unidas», destinada tanto a víctimas como a posibles testigos o familiares, con la que se persigue identificar, visibilizar y denunciar cualquier episodio de violencia machista; también se activa un servicio psicológico inmediato a través de WhatsApp con el fin de agilizar la atención a la víctima, sin necesidad de realizar desplazamiento físico de ningún tipo. Al mismo tiempo, se elabora una guía de actuación para

<sup>3</sup> Según datos publicados por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en 2020, año en el que se sufrieron más duramente los efectos de la pandemia, incluyendo las llamadas al 016, las consultas online y la atención realizada a través de WhatsApp. Las cifras de violencia de género correspondientes al año 2021, se pueden consultar en Boletines Estadísticos Mensuales Año 2021 - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género ([igualdad.gob.es](http://igualdad.gob.es))

<sup>4</sup> El riesgo de que la declaración de confinamiento ordenada por el art. 7 del RD 463/2020 ante la declaración del estado de alarma agravasen los episodios de violencia de género ya se ha puesto de manifiesto por múltiples autores: Lorente Costa, 2020 y Magro Servet, 2020.

<sup>5</sup> En este caso, intentando actuar con la mayor celeridad posible habida cuenta de la gravedad de la situación, el citado RD-Ley fue promulgado el 31 de marzo de 2020 y publicado en el BOE el 1 de abril de 2020, entrando en vigor al día siguiente: esto es, el 2 de abril de 2020.

mujeres víctimas de este tipo de violencia, destinada a facilitar información muy útil acerca de los diferentes instrumentos y medidas de apoyo existentes y la forma de activarlos.

Precisamente con el fin de reforzar la asistencia a las víctimas en momentos en los que se esperaba un repunte de episodios violentos y de evitar listas de espera, cuyos efectos, dada la situación, podrían ser terribles, se acuerda la posibilidad de utilizar también establecimientos de alojamiento turístico para que las víctimas de violencia de género pudiesen residir temporalmente en el caso de saturación de los centros de alojamiento de las víctimas de este tipo de delitos que tuviesen preparados Comunidades Autónomas y Municipios. Por su parte, a nivel nacional se activa el llamado «Botón SOS» en la App *AlertCops* destinada a facilitar la petición de ayuda de las víctimas. Se trata de un mecanismo con el que, de forma muy sencilla, se requiere la actuación inmediata de los Cuerpos y Fuerzas de seguridad, gracias al cual, la víctima podría enviar con rapidez un mensaje con geolocalizador pidiendo presencia policial inminente.

Es importante destacar que, en tiempos en los que el teletrabajo, por motivos evidentes, ha irrumpido con fuerza en el contexto productivo, no sirven de nada las medidas laborales tradicionales de protección a las víctimas de violencia de género, pensadas para adaptar la jornada, el horario, turno o lugar de prestación de servicios con el fin de evitar contacto o coincidencia alguna con un potencial agresor, en las que nunca se pudo contemplar el confinamiento forzoso y obligado entre agresor y víctima.

Y es que, aunque el teletrabajo normalmente permite a quien lo realice, desempeñarlo en el lugar que desee, la flexibilidad (muchas veces, también de horario) que esto implica, no servirá de nada si víctima y agresor siguen conviviendo en el mismo domicilio. Todo lo contrario, el teletrabajo unido a la restricción de la libertad deambulatoria provocada por la declaración del estado de alarma, agravarán las oportunidades de conflicto. Ante esta situación, se hace imprescindible intensificar los esfuerzos en concienciar a las víctimas para que no dejen pasar desapercibidos los episodios de agresión, y se decidan a denunciar la situación, así como a romper la convivencia cuanto antes con el potencial agresor.

El resultado conjunto de todas estas iniciativas puede decirse que ha sido exitoso, al menos, desde el momento en el que el número de víctimas mortales de la violencia de género ha sido en 2020 el más reducido de los últimos años (45 víctimas en 2020, frente a las 55 de 2019, 51 de 2018, 50 de 2017, 49 de 2016, y nada menos que 60, de 2015)<sup>6</sup>, por lo que debe reconocerse que la finalidad protectora que justificó la urgente aprobación del RD-Ley 12/2020, finalmente ha permitido alcanzar el objetivo deseado pues, prestando un servicio ininterrumpido y en varios idiomas, se ha logrado canalizar exitosamente el número más alto de peticiones de ayuda cursadas hasta la fecha, contribuyendo así a cumplir el propósito que, desde un primer momento, la citada norma pretendía: prevenir, controlar y minimizar los efectos de la violencia de género en periodos de confinamiento.

---

<sup>6</sup> Datos publicados en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Cfr. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>.

### 3. Pandemia y precariedad laboral con nombre de mujer

Otro de los aspectos en los que la pandemia ha dejado también una huella muy marcada sobre la carrera laboral de personas trabajadoras de sexo femenino es el relacionado con la pérdida de estabilidad y continuidad laboral.

Es por todos conocido que, posiblemente el defecto principal del que adolece el mercado de trabajo nacional sea el de la excesiva temporalidad de los contratos de trabajo ofertados. Se trata de un rasgo, tristemente generalizado, del que no escapa ninguna Comunidad Autónoma, y que incide (salvo por lo que al empleo público se refiere) con similar intensidad en prácticamente todos los sectores de actividad. Han sido muchas y variadas las estrategias en materia de empleo, ideadas a lo largo de los años con el fin de potenciar la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo, materializados unas veces en forma de bonificaciones y reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social, subvenciones o deducciones fiscales, y otras, mejorando la labor de intermediación laboral que realizan los Servicios Públicos de Empleo, permitiendo la colaboración de empresas privadas con ánimo de lucro<sup>7</sup>. Como se puede comprobar, se trata de medidas que se encuentran en un proceso de evolución permanente, sustituyéndose constantemente unas por otras ante el fracaso de las anteriores.

Pese a todo, por el momento, las estadísticas siguen arrojando resultados muy lejanos al objetivo deseado. Y es que este sistema de ensayo-error, aunque persiga un objetivo loable, en realidad presenta un importante rasgo negativo: tantos son los estímulos vigentes, tan variados son sus destinatarios y requisitos de acceso y tan acusado es su dinamismo y evolución a lo largo del tiempo que en la práctica, resulta difícil para las empresas y asesores conocer con exactitud cuáles son las medidas de estímulo a la contratación a las que puede acogerse la concreta relación laboral iniciada, y cuál es la forma contractual más aconsejable o el perfil del trabajador más apropiado para disfrutar de una reducción de los costes sociales. Y estas consecuencias son en la práctica uno de sus principales obstáculos.

Los contratos temporales, registrando un crecimiento porcentual imparable año tras año, representan hoy más del 93% del total de los contratos celebrados a lo largo de año en nuestro país, mientras los contratos indefinidos apenas llegan al 7% (AAVV, 2021), poniendo en un serio compromiso a los principios básicos del ordenamiento laboral configurados en torno al modelo de la estabilidad laboral. Tanto es así, que la reciente reforma laboral operada por el RD-Ley 32/2021 ha establecido las bases para llevar a cabo una profunda reformulación del sistema, con el fin de intentar controlar la temporalidad laboral en nuestro país y potenciar al máximo la contratación indefinida.

---

<sup>7</sup> Ante los escasos resultados prácticos en materia de intermediación laboral que estaban dando los SPE, por medio de sucesivas reformas normativas, la intermediación laboral se abre a la iniciativa privada con el fin de mejorar su eficacia: primero el RD-Ley 10/2010, de 16 de junio (consolidado después por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre) admite la participación en el mercado de trabajo no sólo de las Agencias Privadas de Colocación sin ánimo de lucro (tradicionalmente permitidas) sino también de aquellas que persiguen la obtención de un beneficio empresarial. A continuación, se dio un segundo paso en la ampliación del número de sujetos habilitados para realizar dichas funciones: se reconoce también la función de las ETT como Agencias Privadas de Colocación (RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012). Sobre este tema, *in extenso*, véase García Romero, 2012

Ahora bien, aunque es cierto que la elevadísima temporalidad es uno de los vicios de los que por el momento adolece el mercado de trabajo español, si se interpreta este dato con perspectiva de género, los resultados son abrumadores: más del 60% de los contratos temporales concertados a lo largo del año se suscriben por personas de sexo femenino. Al mismo tiempo, si analizamos la contratación laboral atendiendo a la duración de la jornada y no a la duración del contrato, observamos también que el contrato a tiempo parcial, en el conjunto del Estado, es sin duda una modalidad mayoritariamente femenina (pues las mujeres suscriben hoy aproximadamente el 60% del total de nuevos contratos a tiempo parcial firmados en territorio español).

La conclusión es devastadora: si la contratación indefinida y a jornada completa se ha ido convirtiendo progresivamente en nuestro país en una modalidad contractual residual, las cifras pasan a ser prácticamente simbólicas si de lo que se valora es cuántos contratos de éstas características se han concertado con mujeres: en 2020, menos del 3% del total de los contratos celebrados se ajustan al modelo de protección máxima previsto como modelo en el Estatuto de los Trabajadores: esto es, indefinido y a jornada completa.

Ante un contexto tan poco alentador no es difícil comprobar que, si la precariedad laboral se acrecienta entre el colectivo de femenino, también aumenta con ello, como si de un binomio inseparable se tratara, la ansiedad ante la pérdida del empleo, sobre todo en los casos en los que existen cargas familiares. A menores ingresos, menores ahorros, menor cobertura por desempleo y, por lo tanto, más inseguridad económica y social, lo que repercute muy seriamente sobre el bienestar personal y familiar. Esta situación social y económica ha provocado nuevos problemas, hasta ahora, impensables en nuestro modelo de relaciones laborales: se han detectado situaciones en las que las personas, dejándose llevar irracionalmente por el miedo a perder su puesto de trabajo, han acudido a trabajar con síntomas de coronavirus o conociendo el hecho de haber sido contacto estrecho de una persona previamente diagnosticada como positiva en dicha enfermedad.

Aunque no solo existe la prohibición legal de despedir en tiempo de pandemia, sino también, por supuesto, el reconocimiento de la nulidad de los despidos realizados con finalidad discriminatoria o atentando contra un derecho fundamental de los trabajadores (como, sin duda, lo sería el derecho a salvaguardar su salud en particular, y la salud pública en general), a lo largo de los últimos meses se han registrado situaciones en las que, bien por desconocimiento de los derechos que les asisten, bien por el hecho de no estar desempeñando una actividad declarada que le permita activar con facilidad los mecanismos legales de protección de los derechos de los trabajadores (con la consiguiente indefensión que ello implica) ciertas personas se han visto coaccionadas a no faltar a sus puestos.

A la vista de lo expuesto, se abre un nuevo debate: ¿cuáles sería las consecuencias laborales de este tipo de actos? ¿Implican, por las importantísimas consecuencias sociales que pueden acarrear, la transgresión de la buena fe contractual por parte de la persona trabajadora, y darían lugar, ahora sí, de forma justificada a un despido disciplinario del trabajador irrespetuoso con las normas sanitarias? ¿Se ha dado lugar a una nueva vertiente dentro de la comisión de un delito contra la salud pública por parte de este sujeto? ¿Sería necesario aportar pruebas que acrediten que esta coacción empresarial ha existido? Y si es

así ¿ha cometido el empresario una conducta administrativa o penalmente sancionable? O, por el contrario, ¿bastaría considerar la precariedad e inestabilidad laboral que se sufre, como un factor, por sí mismo explicativo de estos irresponsables intentos de aparentar una total diligencia y, por tanto, sin necesidad de que concurra ninguna actuación empresarial maliciosa destinada a forzar al trabajador a continuar con su prestación de servicios?

Se trata de cuestiones sobre las que, pese a su importantísima trascendencia social, por el momento, no existe una respuesta clara ni en el propio texto de la ley, ni en los pronunciamientos jurisprudenciales más recientes<sup>8</sup>, pero que se presentan con extraordinaria frecuencia en los empleos más precarios, y que pueden llegar a colocar en una situación de extrema necesidad a las mujeres, en especial, cuando en los casos en los que ellas sean las únicas que soporten el peso económico de la unidad familiar. Al mismo tiempo, la paralización que el coronavirus ha provocado en muchas actividades económicas pone de manifiesto que existe otro lastre oculto que sigue gravando a las personas con cargas familiares, sobre todo, en épocas de crisis económica: cada año las estadísticas se ocupan de confirmar que son las personas con cargas familiares, especialmente si son de sexo femenino, las que tienen mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo<sup>9</sup>. Si esto es así, ¿por qué no articular, al menos, medidas eficaces para evitar que estas personas pierdan los puestos de trabajo de los que partían?

Ante la ausencia de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social o incentivos fiscales para las empresas que contraten a trabajadores con hijos (que serían muy efectivas para fomentar la contratación y la conservación del empleo de este colectivo de trabajadores, sobre todo, en los casos de familias numerosas), la única medida que, en la práctica, podría servir para favorecer la continuación de la actividad laboral de las personas con cargas familiares en tiempos de inestabilidad económica, es la posibilidad de pactar con los representantes de los trabajadores la preferencia en la conservación del empleo de estos sujetos en los casos de suspensión o extinción colectiva de los puestos de trabajo. Así pues, a pesar de que el art. 51.5 ET hace referencia expresa a esta posibilidad, debe recordarse que no se trata de una preferencia exigida por la ley (que por el momento solo existe respecto a los representantes legales de los trabajadores) sino simplemente de una declaración ejemplificativa destinada a recordar a los negociadores la existencia de esta posibilidad. Pese a todo, es por todos conocidos que las referencias de esta índole en los expedientes de regulación de empleo o en los propios convenios colectivos, destinadas a potenciar la permanencia en el empleo del sexo menos representado en la empresa o de los empleados con cargas familia-

---

<sup>8</sup> A modo de un breve ejemplo del sentido opuesto de los pronunciamientos jurisprudenciales que han recaído sobre la misma materia en los últimos meses, véase, entre otras la STSJ de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, de 3 de septiembre (Rec. 432/2021), que considera improcedente el despido de un trabajador que acudió a trabajar con síntomas de compatibles con el coronavirus dado que se estima probado que desconocía el protocolo de actuación. En sentido totalmente contrario, el Juzgado de lo Social n.º.1 de Cartagena, en sentencia de 2 de enero de 2022, declara procedente el despido de dos empleadas de una empresa agrícola porque no informaron a sus jefes de que convivían con un hombre que había dado positivo en COVID-19, considerando que, por su negligencia, generaron una situación de riesgo insostenible, contraviniendo, no solo el protocolo de la empresa, sino también lo dispuesto por las autoridades sanitarias, que sí era de general conocimiento por los ciudadanos.

<sup>9</sup> Sobre esta cuestión, analizada desde diversos puntos de vista, véase AAVV, 2018.

res, son excepcionalísimas (Cegarra, 2022). Es entonces cuando resulta obligado reflexionar acerca de la siguiente cuestión ¿tiene que acaecer una situación generalizada de fuerza mayor, con la consiguiente crisis económica y social de efectos masivos que lleva aparejada, para ser verdaderamente conscientes del valor fundamental que adquiere la estabilidad laboral para las personas con cargas familiares? ¿Por qué no es más frecuente la utilización de este tipo de compromisos? ¿Cómo es que, hasta ahora, la lucha por la igualdad de género, no ha hecho hincapié en esta cuestión, pese a saber que, en la práctica, son las mujeres con hijos las que sufren más duramente las consecuencias de la pérdida de un empleo?

#### **4. Salud y mujer. Un paso atrás en la esperanza de vida**

Según las encuestas realizadas, la población española, independientemente de su edad o su sexo, reconoce haber reducido el número de consultas médicas solicitadas a raíz de la pandemia. El miedo al contagio, así como el deseo de no sobresaturar a los profesionales sanitarios con consultas derivadas de dolencias que se consideran de menor gravedad han sido los principales motivos de ello. Siguiendo esta tónica general, pero centrándonos ya en el colectivo femenino, 1 de cada 3 mujeres embarazadas reconocen haber flexibilizado los protocolos de supervisión del embarazo por motivo de la epidemia, al mismo tiempo que, durante los últimos meses (unas veces de forma voluntaria por el propio paciente, y otras, de forma involuntaria, debido a la situación sanitaria), se han retrasado las pruebas médicas tendentes a diagnosticar enfermedades autoinmunes que, por esencia, son principalmente femeninas, de difícil detección temprana y complejo tratamiento, lo que ha contribuido a agravar sus síntomas.

Pero no solo eso. Esta reducción drástica de la atención sanitaria de las enfermedades no vinculadas directamente al coronavirus, ha afectado muy intensamente sobre las enfermedades crónicas, grupo de enfermos entre los que, sin duda alguna, destacan las personas mayores de 80 años, que manifiestan patologías derivadas o agravadas por su edad. Recuérdese que, como confirman los datos del INE, se trata éste de un colectivo en el que la presencia femenina es muy acusada: precisamente las mujeres, en pleno siglo XXI, siguen representado más del 60% de las personas mayores de 80 años, más del 70% de las de más de 90 años, y más del 80% de las que superan los 100 años de edad, por lo que en definitiva, puede afirmarse que, la reducción de la atención sanitaria y cuidados médicos que ha motivado la epidemia, deja una huella especialmente visible entre el colectivo femenino. El aislamiento social y familiar desencadena daños emocionales especialmente graves en las personas de más edad, factor que, unido a la reducción de la actividad social, provoca una pérdida de movilidad, y con ello, de autonomía personal, muchas veces difícil de recuperar, lo que repercute seriamente no solo en la salud del paciente y en su potencial esperanza de vida, sino que también, intensifica la necesidad de atención constante por parte de cuidadores y familiares.

Se trata ésta de una consecuencia que, en la práctica, se presenta indisolublemente vinculada al rechazo que, en muchos casos, familiares y mayores manifiestan respecto al

internamiento en residencias de ancianos o simplemente, respecto a la utilización de los centros de día de mayores y dependientes con el fin de evitar, en la medida de lo posible, cualquier riesgo potencial de contagio de coronavirus. De esta forma, el simple hecho de no poder recurrir a la atención especializada externa ha motivado una sobrecarga, para muchos hogares, de las cargas familiares, hasta alcanzar niveles nunca vistos, aspecto que, en contra de lo que a primera vista pudiera parecer, también recae con mayor incidencia sobre el colectivo femenino que, todavía hoy, sigue siendo el que asume la atención de las cargas familiares con mayor frecuencia que los hombres, en detrimento de sus oportunidades formativas o laborales, aumentando así de forma extraordinaria las dificultades de conciliación a las que, ya con carácter general, se suele enfrentar el colectivo femenino.

Además de lo expuesto, por lo que a la salud femenina se refiere, el riesgo de contraer coronavirus en el entorno laboral obliga a plantear la siguiente pregunta: ¿se ha modificado, a raíz de la epidemia, la configuración tradicional de las situaciones de riesgo en el embarazo y/o riesgo en la lactancia? Como es sabido, se trata de situaciones exclusivamente pensadas para trabajadoras de sexo femenino, por esencia, residuales, tendentes a evitar la exposición de la trabajadora a un riesgo profesional respecto al cual, la concreta situación biológica que está atravesando la mujer la hace especialmente vulnerable cuando no existe ninguna otra fórmula efectiva de evitar su exposición directa al citado riesgo (como podría ser mediante la utilización de equipos de protección individual específicos o recurriendo al cambio temporal de puesto de trabajo a otro no expuesto al citado riesgo). Y es que, el respecto, la OMS considera que, siguiendo escrupulosamente los protocolos básicos de higiene (en los que se incluyen las medidas ya por todos conocidas del lavado frecuente de manos, utilización de mascarilla y uso de gel hidroalcohólico), el riesgo de transmitir el coronavirus a través de la lactancia materna es extremadamente bajo, por lo que no cabrá reconocer que, la epidemia, por sí sola, ha creado un nuevo riesgo profesional susceptible de repercutir sobre la lactancia materna ni, por lo tanto, capaz de generar el derecho a la suspensión de la relación laboral y consiguiente percepción de una prestación de la Seguridad Social.

En contra de lo que se pudiera pensar, la respuesta que actualmente se ofrece es también muy similar respecto a la situación de riesgo en el embarazo. Al no existir datos médicos que permitan demostrar que el COVID-19 cause síntomas o secuelas especialmente graves sobre las mujeres gestantes o sobre los *nasciturus*, ni tampoco, que las mujeres embarazadas sean más propensas a contraer esta enfermedad, nuestras Mutuas de Accidentes de Trabajo, en principio, no están reconociendo causas nuevas de suspensión del contrato diferentes a las que ya existían. Así, por ejemplo, en determinadas profesiones se aconseja la baja médica a partir de la semana 26 de embarazo por riesgo profesional (como en ciertas profesiones sanitarias), circunstancia que seguirá concurriendo, aunque el embarazo se haya desarrollado en tiempos de pandemia, que por sí sola, no anticipará el reconocimiento del riesgo, independientemente de si la trabajadora en cuestión, por motivo de su profesión, se encuentra más o menos expuesta al contagio. La única excepción existente al respecto estaría motivada por mujeres con patologías graves previas al embarazo que, además, desarrollaran actividades en ámbitos especialmente propicios al

contagio de la enfermedad, en las que, después de comprobar que no existe puesto de trabajo compatible, se reconocería la baja por contingencia profesional (Cortés, 2020).

Se trata de una situación especialmente compleja, en cuya configuración sin duda entran en juego dos factores de fundamental importancia como son la protección de la mujer embarazada, por una parte, y por otra, la optimización de las prestaciones de la Seguridad Social. El resultado, posiblemente no haya sido el socialmente deseable. Y es que, quizá sea esta inseguridad laboral y sanitaria la que haya provocado que, en contra de las primeras previsiones que realizaron los medios de comunicación, los meses de confinamiento no hayan llevado aparejado, al menos, no en Europa, el *baby boom* que se anticipaba: las mujeres no se sienten seguras para sobrellevar un embarazo y un parto en tiempos de pandemia.

También, por lo que al control de la salud durante el embarazo se refiere, la pandemia deja en un segundo plano la reivindicación de reconocer tanto a mujeres como a hombres el derecho a disfrutar de un permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, para acudir a técnicas de preparación al parto y exámenes médicos prenatales que, aunque redactado en masculino genérico en el art 37.3.f) ET, jurisprudencialmente, se viene reservando exclusivamente, por razones biológicas evidentes, al sexo femenino<sup>10</sup>. Y es que, pese al importante avance que el reconocimiento de este derecho supondría en la igualdad de género, la prohibición de acompañantes en consultas médicas con el fin de reducir al máximo el contacto físico, unida a la prestación *on line* de las clases de preparación al parto, hacen que, por lo menos mientras dure la epidemia, esta lucha carezca de sentido.

## 5. Los efectos del COVID sobre los trabajos de cuidados

Es hoy en día un hecho notorio que las mujeres asumen con mayor frecuencia que los hombres los trabajos de cuidados. Se trata de una característica muy importante de nuestra sociedad, porque abarca no solo al cuidado no retribuido, familiar o informal de menores y dependientes que se realiza como parte imprescindible de la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que también se extiende al trabajo retribuido, realizado por

---

<sup>10</sup> Véase, al respecto, la única sentencia que por el momento existe al respecto: la STSJ de Sevilla 1431/2007 de 23 de abril de 2007 (rec.nº.599/2006). En ella se mantiene una postura, sin duda, muy criticable, en virtud de la cual, se argumenta que este apartado f) se introdujo en el Estatuto de los Trabajadores por la Disposición adicional undécima de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, cuya Exposición de Motivos (párrafo quinto) señala que por medio de dicha disposición se pretende transponer al ordenamiento español no sólo la Directiva 89/391/CEE, sino también otras, entre ellas la 92/85/CEE, relativa a la «Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia». Considera el tribunal que de ello se infiere que el artículo 37.3 f) ET debe interpretarse en conexión con la normativa comunitaria de la que trae causa, en la únicamente se hace referencia a la mujer, y por lo tanto, se ha de llegar a la conclusión de que el disfrute de este derecho (y por extensión, también el referido a acudir a técnicas de preparación al parto, al que el ordenamiento jurídico español ofrece idéntico tratamiento que a la realización de exámenes prenatales) corresponde únicamente a la mujer embarazada. Posiblemente, si hoy en día, nuestros jueces y tribunales tuviesen que enfrentarse a un problema de esta índole, la respuesta podría ser totalmente diferente, pero ante la ausencia de pronunciamientos más recientes, no existe ningún otro antecedente jurisprudencial que tomar de modelo, lo que dificulta las reclamaciones de equiparación que puedan formular los trabajadores varones (o incluso, las madres no gestantes en caso de parejas del mismo sexo).

cuenta propia o ajena, dentro del ámbito privado o incluso, dentro del empleo público, destinado a realizar tareas de atención y cuidado de los ciudadanos, sean o no de índole sanitaria. Y es que, al quedar calificados, en tiempos de pandemia, estos trabajos de cuidado como actividades esenciales, las mujeres, debido a la profesión desarrollada, han pasado a desempeñar un papel fundamental en la contención de la epidemia, en la salvaguarda de la salud pública y a la hora de garantizar la prestación de muchos servicios esenciales a la comunidad, al mismo tiempo que, debido a la actividad que desempeñan, se han visto obligadas a colocarse en primera línea del riesgo.

Cada año, atendiendo al número de colegiados en los respectivos colegios profesionales, y a los datos de empleo facilitados por el INE, se aprecia que, el mercado de bienes y servicios demuestra una clara preferencia de la mano de obra femenina en profesiones vinculadas al empleo doméstico o la atención domiciliaria, el comercio minorista, limpieza de edificios y locales, terapeutas ocupacionales, así como en la gran mayoría de actividades sanitarias, como logopedia, nutrición, farmacia, enfermería, psicología o fisioterapia<sup>11</sup>, entre otras muchas<sup>12</sup>. En definitiva, en actividades fundamentales para el sostenimiento de la actividad nacional, en las que se ven obligadas a tratar directamente con los usuarios del servicio, por lo que se encuentran directamente expuestas al contagio, pese a mantener las recomendaciones marcadas en materia de higiene y distanciamiento.

El hecho de realizar funciones imprescindibles en este contexto tan particular en el que se ven obligados a reforzar las medidas preventivas al mismo tiempo que se intensifica su carga de trabajo, obligándoles en muchos casos a realizar, por motivo de fuerza mayor, horas extraordinarias, y reducir al mínimo su tiempo de descanso, provoca un desgaste físico y psíquico (y por supuesto, también personal y familiar) al que hasta ahora nunca habían tenido que enfrentarse estos profesionales. Ante estas duras circunstancias, empiezan a detectarse nuevos riesgos psicosociales que, aunque fáciles de detectar, están resultando muy difíciles de combatir. Y es que, el desgaste físico y emocional extremo que pueden llegar a sufrir en tiempos de COVID estos profesionales no tiene por el momento la calificación de enfermedad profesional, por lo que, las patologías derivadas de esta circunstancia, sólo podrán considerarse derivadas del ambiente laboral y vinculadas al trabajo realizado, extendiendo el concepto de accidente de trabajo<sup>13</sup>.

Al menos, lo que sí se ha conseguido, después de un duro periplo<sup>14</sup>, es incluir temporalmente el COVID como nueva enfermedad profesional para el personal sanitario y

---

<sup>11</sup> Salvo en medicina y odontología, en las que, por el momento, existe un prácticamente pleno equilibrio de géneros atendiendo al número de profesionales colegiados, en el resto de profesiones sanitarias hay una clara prevalencia de mujeres. El INE, cada año, publica los datos estadísticos de los profesionales sanitarios colegiados.

<sup>12</sup> La doctrina más especializada advierte de que la escasa presencia de mujeres en las carreras técnicas y tecnológicas conlleva una menor presencia femenina en los citados sectores de actividad, lo que las impide acceder a los niveles salariales y demás condiciones laborales que suelen superiores a la media en los citados sectores de actividad. Sobre esta importantísima cuestión, véase Mella, 2020.

<sup>13</sup> Situación que han denunciado ya los respectivos colectivos profesionales. Sobre este tema, véase Cáceres, 2021.

<sup>14</sup> Como demuestra la variada regulación de esta situación que, sucesiva y no siempre complementariamente, han realizado en los últimos meses los art. 5 del RD-Ley 6/2020, art. 9 del RD-Ley 19/2020, DA 10ª del RD-Ley 28/2020, y finalmente, el art. 6 del RD-Ley 3/2021, arriba referenciado.

sociosanitario (objetivo que se ha cumplido a través del RD-Ley 3/2021, y que se mantendrá mientras se prolonguen en el tiempo las recomendaciones sanitarias destinadas a prevenir el riesgo de contagio). Gracias a esta ampliación se permitirá reconocer el derecho a percibir recargo de prestaciones cuando se demuestre que no se han cumplido las medidas preventivas necesarias en el lugar de trabajo para evitar los contagios, al mismo tiempo que serán más fácilmente detectables las recaídas derivadas de las secuelas provocadas por la enfermedad, independientemente del tiempo que haya transcurrido desde el contagio. Pese a la utilidad de esta medida, no son pocas las críticas recibidas, no solo por su carácter limitado en el tiempo (dado que, previsiblemente, y pese a la vacunación masiva, el coronavirus será una de las enfermedades que convivirá con el ser humano de cara al futuro, aunque llegado el momento se puedan relajar las medidas sanitarias), sino también por el colectivo personal tan reducido sobre el que incide, dado que quedarían excluidos de tal condición otro tipo de profesionales, también directamente expuestos al contagio que lleguen a enfermar a raíz del desempeño de su profesión, y respecto a los cuales, dicha contingencia se considerará simplemente una enfermedad común por no tratarse de personal sanitario ni sociosanitario (como, entre otros, conductores de ambulancia, enterradores, limpiadores de centros hospitalarios pertenecientes a subcontratas, cuerpos y fuerzas de seguridad, personal de supermercados o asesores laborales -que han demostrado ser imprescindibles para actuar en los fenómenos de reestructuración de empleo que provoca todo episodio de fuerza mayor-), pese a requerir también presencia personal inevitable y ser igualmente imprescindibles para el mantenimiento de la sociedad.

Ahora bien, no puede olvidarse que, por lo menos, las IT derivadas de coronavirus -tanto por enfermedad como por contacto estrecho<sup>15</sup>-, cuando éste se considere una contingencia común, merecen, circunstancialmente un tratamiento privilegiado en el que, aunque se reconozcan por el servicio público de salud y no por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, y a diferencia de lo que ocurre respecto a las demás causas desencadenantes de un proceso de IT por enfermedad común, no solo no se pedirá periodo de carencia al sujeto que cause baja, sino que también se le abonará, desde el primer día de la baja el 75% de la base reguladora de la prestación.

## 6. Algunos conflictos laborales antes impensables

Precisamente por lo que respecta al trabajo de cuidados desempeñado de forma dependiente y por cuenta ajena, estos meses de epidemia empiezan a revelar nuevos conflictos laborales hasta ahora inimaginables y, respecto a los cuales, la respuesta no es tan sencilla como a primera vista pudiera parecer.

---

<sup>15</sup> O incluso, si llegado el caso, se impusiese por motivos sanitarios un confinamiento estricto de determinada localidad o zona geográfica que impidiese asistir al trabajo cuando la presencia física sea insustituible, aunque por el momento, los confinamientos suelen contemplar la excepción de acudir a actividades laborales o docentes obligatorias, así como los desplazamientos realizados con finalidad de recibir atención médica, farmacéutica o psicológica.

En concreto, se trata de manifestaciones atípicas de exigencia de buena fe contractual, manifestadas en forma de órdenes e instrucciones empresariales que, si bien pudieran parecer excesivas por abusivas en otros momentos históricos, hoy parecen tener una justificación razonable.

No hay duda alguna que, en tiempos de pandemia, existe la obligación del trabajador que manifieste la enfermedad de comunicar tal situación a la empresa (aunque respecto al resto de causas de IT la empresa no recibe comunicación alguna respecto al motivo que ha causado tal situación), lo que supone, en aras del interés común, una reducción lícita y razonable del derecho a la intimidad personal que hubiese operado estrictamente en cualquier otra circunstancia. Al mismo tiempo, las limitaciones que la epidemia ha provocado sobre el derecho a la intimidad del trabajador adoptan, en tiempos de coronavirus, no solo perfiles muy variados sino también una intensidad extraordinaria. En concreto, cada vez con más frecuencia se suscitan conflictos derivados de la influencia de las conductas extralaborales del trabajador sobre su relación laboral<sup>16</sup>.

Son muchas las empresas en las que se obliga al trabajador a firmar declaraciones juradas en las que se compromete, bajo la sanción de despido, a respetar estrictamente, durante su vida privada las medidas de distanciamiento social que recomienda la OMS (compromisos de “vida responsable”), o en las que, también con finalidad sancionadora, se imponen estrictos códigos de conducta que inciden no solo sobre las actuaciones de los empleados desarrolladas en tiempo y lugar de trabajo, sino también durante su tiempo libre. En muchos casos además, la empresa complementa estas limitaciones con la realización de una minuciosa supervisión de las redes sociales de sus empleados con el fin de detectar cualquier quiebra en las medidas de seguridad que, potencialmente, pudiese elevar las posibilidades de contagio. Ahora bien, ¿son lícitas estas intromisiones en la vida privada del trabajador? ¿Necesitarían estar justificadas por la acreditación de la necesidad de salvaguardar un bien de especial valor vinculado a la prestación de servicios (como ocurriría, por ejemplo, respecto a trabajadores de residencias de ancianos, discapacitados, menores de edad, enfermos crónicos, o dedicados a la atención de cualquier otro colectivo especialmente vulnerables)? En esta línea, ¿podría considerarse, incluso, que cualquier empresa tiene, por propia naturaleza, un interés razonado en salvaguardar la seguridad y salud de sus empleados en tiempos de pandemia independientemente de cuál sea su objeto social? ¿No es esto además imprescindible para evitar, además, que el contagio masivo de sus empleados provoque una paralización indeseada de la actividad productiva? ¿Cabría decir que, en tiempos de pandemia, se refuerzan al máximo las obligaciones empresariales tendentes a salvaguardar la seguridad e higiene en su entorno laboral llevado a justificar comportamientos de esta índole? Y si esto es así, estas formas de intromisión

---

<sup>16</sup> Y es que, aunque hasta ahora, han sido muchos los autores que se han ocupado de analizar los límites del poder de dirección del empresario sobre los comportamientos del trabajador pertenecientes a su esfera privada, hasta ahora, este tipo de problemas no se habían planteado en una situación de pandemia mundial, estando vigente la declaración de Estado de alarma, lo que, quizá, podría obligar a redimensionar los contornos del poder de dirección empresarial. Acerca de la postura clásica, véase, entre otros: Tosca, 2014, Toyoma, 2012 o Mateu, 2005.

lícita en la vida privada del trabajador ¿sólo se justifican respecto a las actividades profesionales en las que el coronavirus se considera una contingencia profesional -y, por lo tanto, la empresa, asume especial diligencia en su contención y detección- o podría extrapolarse a cualquier actividad productiva en la que exista trato directo con colectivos vulnerables? ¿Podría incluso justificarse ante cualquier tipo de actividad entendiendo que existe un interés natural de toda empresa en salvaguardar la salud de sus empleados evitando que los comportamientos irresponsables de sus empleados cometidos durante su vida privada repercutan negativamente sobre la integridad física del resto de empleados y, en consecuencia, sobre los intereses patrimoniales y productivos de la empresa? O, por el contrario, este tipo de controles empresariales ¿pueden considerarse, siempre y sin excepción, situaciones injustificadas de abuso de derecho por extralimitación en el ejercicio de las facultades empresariales de organización, control y sanción del trabajo realizado? Sin duda, el riesgo potencial de contagio y el daño personal y patrimonial a la organización empresarial que esto conllevaría, obligarán a estudiar con detenimiento el asunto, replanteando quizá (siempre de forma circunstancial y causal) la vigencia de los límites tradicionales al control empresarial de la vida privada del trabajador.

Mucho más discutible en cambio resultaría la coacción empresarial a recibir vacuna que se quiera imponer a los empleados, limitando su libertad personal al respecto, puesto que parece que, por lo menos mientras que no exista obligación de vacunación impuesta por los poderes públicos, se trata de una decisión que quedaría incluida dentro de la libertad individual de cada sujeto. Eso sí, como el tiempo permitirá comprobar, el hecho de haber recibido ya la vacuna contra el coronavirus, sin duda será en un futuro inmediato uno de los datos personales que el trabajador, si lo desea, decidirá incluir en su propio CV, con el fin de elevar a sí sus oportunidades de colocación. Ahora bien, ¿se podrá considerar una pregunta lícita si, en una entrevista de trabajo se le pregunta al trabajador si está vacunado? ¿Se consideraría siempre un ejemplo de discriminación en el acceso al empleo? O, por el contrario, ¿podrían legitimarse este tipo de preguntas respecto a aquellas profesiones en las que el coronavirus de consideraría enfermedad profesional, o incluso, no siéndolo, implica el trato directo con colectivos vulnerables? Y es que, quizá las reglas de la buena fe, junto con el derecho constitucional al libre desarrollo de la personalidad (art. 9 CE) lleven a no considerar este tipo de comportamientos del trabajador susceptibles de justificar un despido disciplinario, pero ¿podrían dar lugar a un despido por ineptitud sobrevenida? Se trata ésta de una cuestión de mucha más importancia práctica de lo que a primera vista parece, pues, si esto es así ¿debe entenderse que, por analogía, en tiempos de pandemia, la objeción de conciencia a la vacuna o la posición negacionista de un trabajador, podría actuar (al menos en ciertos casos) como si se tratase de una discrepancia ideológica insalvable en una “empresa de tendencia”?<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Desde hace años la doctrina y la jurisprudencia laboral vienen admitiendo que el cambio ideológico del trabajador puede actuar como motivo suficiente para justificar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida del trabajador en la empresa de tendencia, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, se aprecie que la prestación de servicios del contrato trabajador es susceptible de influir en la opinión de los potenciales clientes de la empresa y con ello, en su aceptación en el mercado. A modo de ejemplo, véanse las interesantísimas apreciaciones que, hace ya más tres décadas, realizó sobre el alcance de esta forma de extinción del contrato GOÑI SEIN, J. L., “*El respeto a la esfera privada del trabajador*”, Civitas, Madrid, 1988, págs. 258 y 259.

Se tratan de cuestiones todas ellas especialmente complejas, en los que principios constitucionales esenciales confluyen con intereses sociales y laborales de gran valor, modulando la forma clásica de desarrollar los derechos y obligaciones laborales, sobre las que por el momento no existe una postura doctrinal ni jurisprudencial uniforme, demostrando así la dificultad e indeterminación inherente al tema (Matia, 2020).

## 7. Nuevos retos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en tiempos de pandemia

Jueces y tribunales vienen considerando un hecho notorio el que las obligaciones familiares y con ellas, las necesidades de conciliación, se asumen con más frecuencia por mujeres<sup>18</sup>. Cada año, las cifras estadísticas se ocupan de confirmar que más del 90% de las solicitudes de excedencias o reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares son cursadas por mujeres. Lo mismo ocurre respecto a las peticiones de acumulación de la hora por lactancia, el disfrute de los permisos retribuidos que ante determinadas circunstancias familiares contempla el art. 37.3 ET, las reducciones de jornada por cuidado de hijos con enfermedad grave, las adaptaciones de jornada por motivos de conciliación (34.8 ET)<sup>19</sup>, etc.<sup>20</sup>. De la misma forma, también las encuestas demuestran que las mujeres prácticamente duplican, de media, el tiempo dedicado al cuidado diario del hogar o de los hijos<sup>21</sup>.

Al mismo tiempo, independientemente de la actividad realizada, no se puede negar que el coronavirus ha intensificado las dificultades de conciliación: mayor riesgo de contagio reduce la demanda de servicios privados o públicos de apoyo a mayores y dependientes, así como limita al máximo la posibilidad de recurrir a la ayuda prestada dentro del entorno familiar con el fin de evitar el contagio (complicando al máximo el apoyo familiar que venían desempeñando los abuelos).

En contra de lo que a primera vista pudiera parecer, el confinamiento forzoso, unido al cierre de instituciones educativas y consiguiente potenciación del trabajo y la formación a distancia en todas aquellas actividades en las que fuera posible que se llevó a cabo durante los primeros meses de la epidemia ponen de manifiesto una cuestión sobre la que anteriormente no se había reparado: el teletrabajo, aunque ayuda a conciliar, no es,

---

<sup>18</sup> De forma rotunda, la SAN (Sala de lo Social) de 13 de noviembre de 2013 (AS/2013/3023), reconoce expresamente que se parte “de una premisa que no está cuestionada por constituir un hecho notorio. Se trata de la afirmación relativa a que los derechos de conciliación de la vida familiar y la protección de la maternidad y el derecho de lactancia están mayoritariamente ejercitados por mujeres”. Aunque los hechos notorios no necesitan ser probados, existen hoy en día múltiples datos estadísticos que permitirían confirmar dicha circunstancia. Así, al respecto, véase Meil, 2011.

<sup>19</sup> Éstos y otros datos aparecen publicados en la página web del Instituto de las Mujeres, dependiente del Ministerio de Igualdad, dentro del apartado “estadísticas. Mujeres en cifras. Conciliación”. Cfr. <https://www.inmujer.gob.es/Mujer-Cifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

<sup>20</sup> Aunque no hay datos oficiales por el momento, no resultará sorprendente comprobar que también han sido las mujeres las que han solicitado, con más frecuencia que los hombres, las medias de adaptación de horario y jornada previstas dentro del Plan Me Cuida.

<sup>21</sup> Los resultados de las citadas encuestas, se pueden encontrar, cada año, entre las estadísticas que publica el INE. [https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres\\_hombres/tablas\\_1/10/&file=ctf03002.px&L=0](https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf03002.px&L=0).

desde luego, la solución más efectiva para erradicar, de forma definitiva, los problemas de conciliación que, en la práctica están lastrando la carrera profesional de las mujeres y desencadenando la brecha de género. Sin duda, el ahorro de tiempo en desplazamiento que implica el teletrabajo y la flexibilidad en la distribución de la carga de trabajo que, en muchos casos permite (art. 13 RD-Ley 28/2020), es un importante factor que ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, mejorando el tiempo de calidad que se dedica a padres e hijos, pero, el teletrabajo en sí mismo no es la utópica solución que se estaba buscando: si el trabajo (aunque se realice a distancia), requiere concentración y disponibilidad constante, será totalmente imposible realizar simultáneamente las labores de atención familiar que se pretendían. Al contrario, el hecho de tener que compatibilizar ambas obligaciones puede dejar sentir sus efectos en la calidad del trabajo prestado a distancia por las personas que, al mismo tiempo, atienden sus cargas familiares (que sufrirán interrupciones en la conversación, ruidos de fondo que dificulten la comunicación, pérdidas de atención ante requerimientos inminentes de sus hijos, rupturas de la confidencialidad de los datos manejados al trabajar delante de familiares, ajenos a la empresa, etc.), desmotivando a las empresas, todavía más, hacia la contratación femenina o hacia la admisión, total y permanente o meramente puntual o temporal, del trabajo a distancia. Y no solo eso. Ya se ha anticipado que serán las personas de sexo femenino las que, en la práctica, se adscriban voluntariamente al régimen de teletrabajo, viendo en ello la mejor estrategia para facilitar la conciliación laboral. Pero lo que parece una solución se puede convertir en una fórmula oculta de intensificar de nuevo la carga de familiar que soportan las mujeres, haciéndolas de nuevo asumir, casi en exclusiva, el peso de la atención a la familia, corriendo el riesgo de destruir los avances en materia de corresponsabilidad alcanzados en los últimos años (de la Puebla, 2020).

Posiblemente en ello esté pensando el legislador al promulgar, en plena crisis sanitaria, el RD-Ley 28/2020 destinado a regular el trabajo a distancia en nuestro país, y con el que, a pesar de lo que en un principio se esperaba, no se ha previsto el teletrabajo como modalidad preferente exigible a las empresas ni para hacer frente a los problemas de conciliación de sus empleados, ni siquiera tampoco, para garantizar el cumplimiento de las medidas de distanciamiento, limitando los encuentros personales en entornos laborales, que se exigirían en tiempos de pandemia. Al contrario, como se puede comprobar, la regulación del trabajo a distancia se plantea en abstracto, todavía con muchas lagunas e inconcreciones en su régimen jurídico (Fernández Orrico, 2021), sustentándolo siempre sobre el acuerdo de las partes, sin hacer referencia a la causas personales o sociales que puedan motivar la necesidad de empresas o trabajadores de recurrir a esta forma de prestación de servicios.

Y es que, en tiempos de coronavirus, como ya se ha puesto de manifiesto, se intensifican las cargas familiares, no solo por la reducción del tiempo de presencia en instituciones públicas de educación y cuidado de mayores y dependientes, sino también por el problema añadido que puede suponer para un hogar familiar el tener un familiar afectado por coronavirus. Y es que nuestro ordenamiento laboral ha previsto, como se ha adelantado, que las situaciones de enfermedad como de aislamiento forzoso por contacto estrecho sean constitutivas de una baja laboral respecto al trabajador que las sufre (RD-Ley

6/2020, considerada como derivada de contingencias comunes pero dotada de una protección cualificada), pero ¿qué ocurre cuando la persona trabajadora debe ocuparse de atender a un familiar enfermo no hospitalizado?<sup>22</sup>, ¿Cómo se atiende a los hijos menores que no pueden asistir a colegios e institutos por haber estado en contacto estrecho con un positivo y tener que mantener cuarentena?

Con el fin de dar respuesta a esta situación sin necesidad de tener que articular una nueva causa de baja laboral (que hubiera sido totalmente insostenible para nuestro sistema de seguridad social), el RD-Ley 8/2020 instaura el denominado “Plan Me Cuida”. Se trata de un instrumento, previsiblemente temporal y extraordinario de conciliación, en virtud del cual, las personas trabajadoras pueden solicitar la reducción de su jornada de trabajo, la suspensión de la relación laboral o la adaptación del horario o/y de la forma de prestación de servicios con el fin de atender a un familiar afectado por coronavirus. Se trata de una medida, con la que se aúnan las estrategias de la suspensión o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, junto a las posibilidades de adaptación del tiempo y forma de trabajo actualmente previstas en el art. 34.8 ET, pero ampliando el potencial abanico de sujetos cuyo cuidado puede dar derecho a solicitarla: no solo hijos menores o familiares dependientes, sino también, otros familiares, convivientes o no, como cónyuges, hijos o padres, independientemente de su edad, mientras estén afectados por coronavirus. En concreto, resulta especialmente útil porque permite adaptar el horario y forma de prestación de servicios con el fin de que, sin pérdida de su retribución, pueda compatibilizar su trabajo con la atención, previsiblemente de corta duración, de familiares enfermos.

Es entonces cuando se aprecia el importantísimo papel que, sobre esta concreta cuestión, representa la negociación colectiva. Y es que tanto los mecanismos de flexibilización previstos en el art. 34.8 ET como en virtud del Plan Me Cuida exigen el acuerdo de las partes, las previsiones convencionales que se hayan incluido al respecto, al ser directamente aplicables y exigibles en su respectivo ámbito de aplicación, de existir, harían innecesario el acuerdo individual con el contrato trabajador afectado. También la regulación legal del paso al teletrabajo deja muchos aspectos pendientes de ser concretados a través de la regulación convencional (cfr., por ejemplo, los arts. 12 y 13 del RD-Ley 28/2020, sobre flexibilización del horario de trabajo y sobre compensación de los gastos al trabajador). A la vista de ello se aprecia el importantísimo papel que adquiere en estas situaciones la presencia femenina en las comisiones de negociación de los convenios colectivos: al estar más familiarizada con la dificultades que implica a conciliación laboral y más concienciada con las necesidades familiares de las personas trabajadoras, se ha demostrado que las negociaciones en las que se ha respetado una presencia paritaria en la composición de las comisiones negociadoras suelen ser más proclives a facilitar la atención de las cargas familiares por parte de su personal, mejorando, a través del texto del convenio colectivo, las medidas de conciliación de la vida laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores (Sánchez, 2016).

---

<sup>22</sup> Y es que, respecto a las hospitalizaciones, entrará en juego el permiso retribuido previsto en el art. 37.3 ET, por un máximo de tres días y, si se tratase de una hospitalización de larga duración, antes de la existencia del plan Me Cuida, siempre podía el trabajador solicitar una excedencia por cuidado de familiares ya que, en este caso por razones de enfermedad, no pueden valerse por sí mismos.

Íntimamente conectada con la cuestión anterior, no se puede olvidar que, en los últimos meses, también nuestras empresas se han visto obligadas a aprobar, con carácter urgente, planes de contingencia, a través de los cuales se garantizaba la continuación de la actividad, al mismo tiempo que se introducían medidas efectivas para salvaguardar la seguridad y salud de todas las personas implicadas en el proceso de producción. Planes que, además, normalmente, se han gestado y aprobado, previo proceso de negociación con los representantes legales de los trabajadores. Y es en ese momento, una vez más, cuando se aprecia que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de dirección, puestos de alta dirección y comités y comisiones de empresa es ahora más necesaria que nunca. En caso contrario, estos acuerdos urgentes adoptados en el seno de una empresa ante situaciones de fuerza mayor, como la que atravesamos, posiblemente omitan contemplar, como hasta ahora se ha detectado en múltiples ocasiones, instrumentos de flexibilización de la prestación de servicios que sean lo suficientemente efectivos como para hacer frente a las necesidades de conciliación que se han generado en tiempos de pandemia. Y es que, si las mujeres, por mera frecuencia estadística, están más familiarizadas y más implicadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, y por ese motivo, son mejores conocedoras de las dificultades añadidas de conciliación que implica trabajar en estas circunstancias excepcionales, la escasez de mujeres en los puestos de administración de las entidades empresariales, en los cargos de dirección, e incluso, en la representación laboral que, desde hace años, viene denunciándose, sin que por el momento haya logrado atenuarse ¿no ha influido negativamente en la elaboración de planes de contingencia respetuosos con la conciliación de la vida familiar y laboral? ¿Dónde ha quedado ahora la perspectiva de género? Un ejemplo de ello lo encontramos comprobando cómo han sido las recuperaciones del tiempo de inasistencia al trabajo derivadas del confinamiento forzoso impuesto durante las primeras semanas de epidemia, después de que el RD-Ley 10/2020 lo declarara constitutivo de un “permiso retribuido recuperable”, en los términos pactados con el empresario. Y es que, como la práctica se ha ocupado de confirmar, prácticamente cualquier forma de recuperación del tiempo no trabajado durante las semanas de encierro, es por esencia, difícilmente compatible con la ya por sí difícil conciliación, por lo que debería articularse de una forma muy cuidadosa, razonada y estudiada, preferiblemente contando con un proceso de negociación colectiva iniciado al efecto, cosa que, en la práctica, no siempre se ha hecho, incrementando con ello las dificultades de conciliación, y penalizando así, sin saberlo, todavía más, la carrera laboral femenina.

Es precisamente al respecto cuando se echa en falta que nuestros convenios colectivos realicen una regulación más precisa y detallada del derecho a la desconexión digital como parte indisoluble de la organización del trabajo. Y es que, aunque previsto como derecho mínimo de los trabajadores con el fin de garantizar el descanso de los empleados y la consiguiente prevención de los riesgos psicosociales vinculados al trabajo, su falta de concreción expresa en el ámbito empresarial puede dar lugar a confusiones entre los empleados y, en consecuencia, situaciones indeseadas de sobrecarga de trabajo<sup>23</sup>. Tristemmen-

---

<sup>23</sup> Interesante aspecto que aborda, con detenimiento Fernández, 2021. Recuérdese que la calidad en el

te, esta vulneración del derecho al descanso de los empleados tiene repercusiones más serias respecto a las personas que tienen cargas familiares, pues se ven obligadas, durante su tiempo libre, a atender sus responsabilidades familiares mientras siguen a disposición de la empresa, intensificando con ello su desgaste psicológico. Pero no solo eso. Se ha advertido que, en la práctica, la falta de concreción del derecho a la desconexión digital puede ocasionar un importante retroceso en los avances en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención del hogar y la familia. Y es que, el sexo femenino, que en ciertas etapas de su vida puede ser más proclive a desconectar, puede verse abocado a asumir, prácticamente en su exclusividad, las cargas de conciliación, mientras el miembro de la pareja de sexo masculino, continua con su prestación de servicios incluso durante su tiempo de descanso, relegando por este motivo sus obligaciones familiares<sup>24</sup>.

En este contexto, pese a ser un colectivo sobre el que ha recaído muy seriamente la inestabilidad económica que en muchos hogares, ha dejado la pandemia, sorprende comprobar la escasa atención que el legislador ha prestado por el momento a la figura del empleado de hogar. Es cierto que se contempló una prestación extraordinaria por desempleo (RD-Ley 11/2020) para atender las necesidades económicas de las personas que perdieran su puesto de trabajo por motivo del coronavirus (de efectos reales mucho más teóricos que prácticos), pero no ha ideado estrategia alguna para facilitar a los hogares con cargas familiares que recurran a esta forma de apoyo doméstico, lo que sería imprescindible no solo para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también para dignificar este tipo de trabajos, mayoritariamente prestados por mujeres, en los que, amparados por la seguridad que ofrece la inviolabilidad del hogar familiar existe un elevadísimo porcentaje de irregularidad.

Ante la dificultad o imposibilidad de recurrir, por motivos de seguridad, a guarderías, colegios, centros de día o de educación especial, atención a dependientes, residencias de ancianos, apoyo prestado por abuelos por motivos de confinamiento, cierre forzoso o simplemente, por miedo al contagio, muchas familias se han visto obligadas a recurrir a la relación laboral especial de empleados de hogar para poder hacer frente a sus obligaciones familiares. Y es entonces cuando se aprecia que resulta imprescindible contemplar urgentemente una bonificación en las cuotas de cotización a la Seguridad Social de la que

---

empleo se mide, entre otros factores, por el escrupuloso cumplimiento del derecho al descanso de los trabajadores y la ausencia de riesgos psicosociales, sin el cual, se habrá incurrido en precariedad laboral por razones diferentes a la retribución o temporalidad de los servicios prestados. Sobre este aspecto, véase Abreu, 2017.

<sup>24</sup> Recuérdese que, al respecto, tanto el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el art. 18 del RD-Ley 28/2020 sobre teletrabajo, contemplan, tajantemente el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el descanso y la protección de la intimidad familiar de las personas trabajadoras, pero remite a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario lo referente a la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho, por lo que la ausencia de previsión específica al respecto, aunque nunca limitará este derecho, sí puede introducir confusión entre los empleados y empleadas, muchas veces, desconocedores del alcance real de los derechos que le confiere la ley, en perjuicio de su derecho al descanso y de la salvaguarda de su intimidad familiar. Adviértase que el derecho a la desconexión digital se reconoce a cualquier empleado/a de la empresa que, en su prestación de servicios, utilice herramientas telemáticas (como correo electrónico, teléfono o incluso WhatsApp con fines laborales), por lo que su regulación es útil en cualquier sector de actividad y no solo en aquellos en los que se haya implantado, en mayor o menor medida, el teletrabajo.

deberían poder beneficiarse los hogares con cargas familiares que recurran a este tipo de servicios en tiempos de coronavirus (dado que, en estas circunstancias, lograr otro tipo de apoyo resulta tan arriesgado), así como una deducción fiscal por concertar este tipo de contratos. En caso contrario, confundiendo lujo con necesidad, se consigue ahogar todavía más a los hogares trabajadores, desmotivando la carrera laboral femenina, se favorece la economía irregular y, en definitiva, se consigue prolongar, a través de los años, los factores desencadenantes de la brecha de género en salarios y pensiones<sup>25</sup>.

## 8. Las mujeres autónomas: las grandes olvidadas

A pesar de que el RD-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, ha establecido ciertas medidas de atención a los profesionales autónomos en tiempos de coronavirus, éstas están centradas en articular una prestación extraordinaria por cese de actividad para los sujetos que se ven obligados a interrumpir su actividad profesional en tiempos de coronavirus, y en cambio, olvidan establecer medidas que favorezcan la conciliación, y con ella, la continuación de la actividad, de las personas que trabajan por cuenta propia en tiempos de pandemia.

Como se ha adelantado, cada año las estadísticas de contratación laboral y empleo se ocupan de recordar que la igualdad de géneros no se ha completado: las mujeres siguen presentando un porcentaje de ocupación laboral muy inferior al masculino (AAVV, 2021).

Así, las mujeres sólo conciertan 4 de cada 10 contratos de trabajo firmados en nuestro país, y no sólo eso. También la precariedad laboral es más intensa sobre el colectivo de trabajadores de sexo femenino, pues es cierto que, si más del 80% de los contratos que cada año se conciertan en nuestro país tienen una duración limitada en el tiempo, únicamente un 3% del total de los contratos indefinidos y a jornada completa que se celebran cada año, se han concertado con mujeres<sup>26</sup>.

Aunque ante esta situación de precariedad e inestabilidad laboral, el inicio de una actividad por cuenta propia podría parecer una solución a estos problemas, sorprende comprobar que, en la práctica, las estadísticas revelan similares datos respecto a la actividad por cuenta propia. Pues de cada 10 nuevas altas que se registran en nuestro país en el RETA, prácticamente 7 las cursan a varones<sup>27</sup>. Es difícil explicar cuáles son los motivos que llevan a las mujeres a ser más reacias que los hombres a la hora de emprender una actividad profesional por cuenta propia. Si, con carácter general, se ha buscado en el autoempleo bien la solución a la falta de trabajo por cuenta ajena, bien encontrar la posibilidad de autoorganizar libremente el tiempo de trabajo ¿por qué las mujeres no inician nuevas actividades profesionales en la misma proporción que los hombres? Posiblemente la res-

<sup>25</sup> Indagando sobre las principales causas de las lagunas de protección que hoy en día tiene el trabajo realizado por mujeres, véase Lozano, 2021.

<sup>26</sup> Sobre el grado de temporalidad del mercado laboral y sobre su incidencia sobre la contratación femenina, véase el análisis que cada año realiza la Memoria sobre la situación socio-económica del país del Consejo Económico y Social.

<sup>27</sup> Cfr. datos de los últimos años reflejados en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm).

puesta a esta pregunta supere los contornos del Derecho del Trabajo y pase a situarse más bien en un plano psicológico. Y es que quizá sean las personas de sexo femenino las que con más frecuencia temen invertir sus ahorros y esfuerzos en la puesta en marcha de un nuevo negocio, sospechando que, posteriormente, sus obligaciones familiares y personales no les van a permitir dedicar el tiempo y esfuerzo que toda actividad profesional requiere para tener una implantación y un desarrollo exitoso.

Pero existe un segundo motivo que sirve para desincentivar el autoempleo femenino, motivo que esta vez se encuentra íntimamente vinculado a la situación laboral de la mujer anteriormente expuesta: la falta de financiación. Y es que, si su vida laboral anterior ha sufrido las intermitencias propias de la contratación temporal, o bien, se ha desarrollado con grandes periodos de trabajo a tiempo parcial, es difícil que encuentren entidades de crédito dispuestas a financiar este nuevo negocio, sin exigir hipotecas o avales varios<sup>28</sup>.

En este sentido, y como una de las posibles vías de financiación de una nueva actividad profesional por cuenta propia, no se puede dejar de mencionar la posibilidad de percibir en un pago único la prestación por desempleo con el fin de sufragar los gastos de lanzamiento del negocio. Tanta puede ser su utilidad que la reciente Ley 31/2015 amplía la posibilidad de percibir en un único pago la totalidad de las prestaciones por desempleo (antes reservadas únicamente a los sujetos más jóvenes, o limitadas a un porcentaje de la cuantía pendiente) a cualquier perceptor de prestación que desee iniciar actividad por cuenta propia. Ahora bien, por lo que atañe a la mujer emprendedora debe tenerse en cuenta que, incluso optando por la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo, y a pesar de que el legislador haya generalizado el disfrute de esta posibilidad, no resultará una alternativa tan útil como a primera vista parece. Y es que será precisamente esta diferencia salarial (Sabater, 2014) (Ramos et al, 2014) que viene provocada por la temporalidad y parcialidad en la vida laboral a la que se acaba de hacer referencia, la que después determinará el acceso de las personas de sexo femenino a prestaciones de menor cuantía y menor duración (al partir en muchos casos de una base de cotización más reducida y un periodo de cotización más breve), de tal forma que, incluso capitalizada, el importe de la prestación por desempleo no será suficiente para sufragar los gastos iniciales de lanzamiento de un nuevo negocio<sup>29</sup>.

En cualquier caso, analizando el perfil medio de la mujer emprendedora, un informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) constata que, en España, su perfil típico es el de una mujer de entre 25 y 34 años de edad, de las que sólo 1 de cada 3 dispone de estudios universitarios que realiza con una inversión inicial comprendida entre los 1.200 y los 1.800 euros. Vinculada al ámbito urbano, suele iniciarse en un negocio de autoempleo

---

<sup>28</sup> La dificultad femenina para obtener financiación bancaria a la hora de poner en marcha un negocio se ha puesto de manifiesto en múltiples foros. A modo de ejemplo, véase el Informe Especial GEM sobre Emprendimiento Femenino, publicado por el Observatorio de Emprendimiento Femenino, disponible en el siguiente enlace web: El 70% de las mujeres emprendedoras en España inician sus negocios por oportunidad - GEM España (gem-spain.com).

<sup>29</sup> Y es que, en muchas ocasiones, si la temporalidad es muy elevada, la trabajadora no habrá conseguido reunir el periodo de carencia exigido para generar derecho a esta prestación o, si su parcialidad ha sido muy acusada, la devengada tendrá una cuantía tan reducida que, ni aun capitalizándola al 100%, servirá para sufragar los gastos de lanzamiento de una nueva actividad.

generalmente tras estar en situación de desempleo. Con mayor frecuencia, las actividades se concentran en el sector servicios (así lo hace prácticamente el 80% de las nuevas emprendedoras), centrándose principalmente en negocios vinculados al comercio y, de forma secundaria, en hostelería y restauración. A la vista del escaso capital inicial que, de media, se utiliza para sufragar los gastos de lanzamiento de una nueva actividad, parece que las autónomas en nuestro país se nutren bien del ahorro privado, bien de microcréditos de escasa entidad concedidos por una entidad financiera (en algunos casos, éstas asumen compromisos de financiación a las mujeres emprendedoras y a los autónomos más jóvenes ofertando una línea de crédito a bajo interés) o incluso, de las subvenciones de escasa cuantía que todavía mantienen algunas Comunidades Autónomas destinadas a sufragar parte de los gastos materiales o inmateriales<sup>30</sup> derivados de la puesta en marcha de un negocio (medidas que por otra parte, se han visto seriamente reducidas por motivo de la crisis económica). En definitiva, parece que muchos ejemplos de autoempleo femenino no son más que formas tangenciales de intentar rentabilizar ciertas actividades de ocio, desempeñadas de forma ocasional, dando lugar, a lo que empieza a conocerse como “autoempleo precario” que, una vez más, incide con especial fuerza sobre las mujeres (Martínez, 2019).

Partiendo de estas dificultades iniciales, la epidemia de coronavirus ha provocado que las mujeres emprendedoras sufran, todavía con más fuerza que los hombres, la incidencia de la crisis económica: los negocios de menor entidad, especialmente ideados para tratar de forma personal con usuarios y clientes se han visto particularmente afectados por la situación de inestabilidad económica y social derivada del coronavirus. Pero no solo eso: las dificultades añadidas que implica, por los motivos expuestos, la conciliación familiar y laboral en tiempos de pandemia muestra su vertiente más dura por lo que atañe a las trabajadoras autónomas. Sin posibilidad de negociar con un empresario medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (como, por ejemplo, respecto a las trabajadoras por cuenta ajena, permite hacer hoy en día el art. 34.8 ET o el Plan Me Cuida), han de asumir personalmente con su propio esfuerzo, y en detrimento de la disponibilidad de atención a sus clientes, la atención de sus cargas familiares, sin recibir ayuda de ningún tipo.

Se trata ésta de una situación que, por el momento no ha sido convenientemente resuelta por parte del legislador, que únicamente contempla determinadas bonificaciones en la cuota de cotización al RETA en caso de nacimiento de un hijo, riesgo en el embarazo o lactancia y, si se vincula además a la contratación de un nuevo trabajador, a la hora de suspender o reducir la jornada de trabajo por motivos de atención de hijos o familiares que no puedan valerse por sí mismos (art. 30.1 Ley 20/2007). En cambio, hasta el momento, no ha previsto medidas equivalentes cuando la mujer emprendedora se haya visto

---

<sup>30</sup> Cabe destacar que en ciertas ocasiones, estas ayudas no suponen la concesión de una subvención económica directa y a fondo perdido al emprendedor, destinada a sufragar los bienes muebles o inmuebles que requiere su negocio, sino en la prestación de ciertos servicios. Así por ejemplo, este tipo de ayudas pueden ir encaminadas bien a facilitar al autónomo la realización de ciertos trámites administrativos imprescindibles para la creación de su empresa (por ejemplo, constitución de una sociedad, comunicación administrativa de apertura de empresa y centro de trabajo, trámites fiscales, asesoramiento legal en materia de contratación laboral, etc.), bien a ofrecerle sin coste ciertos servicios que en la práctica resultan imprescindibles para garantizar la subsistencia del negocio (por ejemplo, estudios de mercado, publicidad, programación de una página web en la que se muestre al público potencial la nueva actividad, etc.).

obligada a reducir o incluso, suspender su actividad profesional debido a la necesidad de atender a familiares afectados por el coronavirus. Parece entonces que, superando los hijos los 3 o los 12 años de edad, a los que respectivamente, se vincula el ejercicio de estos derechos, solo queda la posibilidad de considerar “familiares que no puedan valerse por sí mismos” a los parientes o convivientes afectados o aislados por motivo de COVID, a efectos de poder disfrutar de las bonificaciones en la cuota de cotización al RETA antes mencionadas, olvidando el legislador que no siempre los autónomos en general, y en especial las autónomas (que suelen ser, como se ha indicado, pequeñas emprendedoras) disponen de la situación económica necesaria para tramitar una nueva contratación, presupuesto al que, por el momento, se vincula con carácter necesario, este tipo de ayudas, sin que, por el momento se haya previsto excepción alguna motivada por la epidemia.

La confluencia de los factores indicados permite concluir, sin reservas, que la conciliación en tiempos de pandemia, se convierte en una misión prácticamente imposible para las pequeñas emprendedoras, abocándolas muchas veces a la desaparición de sus respectivos negocios, en una situación ya por sí económicamente complicada. Y es que si a las dificultades inherentes a mantener un negocio en tiempos de crisis se unen los problemas de conciliación agravados que desencadena la epidemia, muchas autónomas se verán obligadas a desistir de su espíritu emprendedor.

## **9. Consideraciones finales. brecha digital y brecha salarial ¿están relacionadas?**

En plena sociedad digital, el confinamiento forzoso actuó como un detonante que ha incentivado de forma exponencial la utilización de nuevas fórmulas de comunicación no presencial que posibilitan las nuevas tecnologías en todas las áreas de la vida, tanto personales, como profesionales, y por supuesto académicas. Es en este contexto donde se descubre un nuevo reto social: acabar con la brecha tecnológica (o brecha digital) que, en esta nueva normalidad, aísla a los hogares con menos recursos. Y es que, la necesidad imperiosa de mantener el confinamiento, los cierres perimetrales y el toque de queda, ha obligado a realizar múltiples actividades laborales y sociales de forma telemática, demostrándose así que el ser humano, aprovechando las enormes utilidades que permiten las herramientas informáticas, puede adaptarse con enorme rapidez a los retos que se le presentan. Redes sociales y e-sports desplazan con asombrosa rapidez a las formas clásicas de interacción social, al mismo tiempo que se descubre que muchas más actividades de las que pensábamos pueden realizarse en régimen de teletrabajo sin merma alguna de su calidad y eficacia.

En este contexto, lo que antes se consideraba un mero complemento con fines de ocio, ha redimensionado su papel hasta convertirse en una herramienta de integración social esencial. Por este motivo, esta carencia de recursos desempeña un papel demoleedor no solo sobre la vida social de las personas, sino también respecto al rendimiento académico de los estudiantes, que se ven imposibilitados de seguir con normalidad el desarrollo de las clases, coartando así también, en consecuencia, sus expectativas pro-

fesionales a medio plazo. Lo que muchas veces pasa desapercibido es que, esta brecha tecnológica, en la práctica, también se encuentra íntimamente conectada a cuestiones de género. Situación que es imprescindible visibilizar, con el fin de poder erradicar las causas que la motivan.

Estadísticamente, se ha comprobado que, gran parte de los hogares sin recursos suficientes para atender, con fines académicos, las necesidades digitales de los miembros que la integran son hogares monoparentales. También los datos anuales de nuestro país permiten comprobar que, más del 90% de los hogares monoparentales españoles están a cargo de una mujer que, muchas veces a demás, será la que se ocupe del sustento económico de la familia en exclusiva<sup>31</sup>.

Pero la conexión que existe entre la brecha digital y la brecha de género no acaba ahí. Sin duda influye en esta desigualdad económica en la que tienen más riesgo de encontrarse los hogares en los que el único cabeza de familia es una mujer el hecho de que, mujeres y hombres, todavía no hayan encontrado una igualdad laboral plena. Desigualdad que se incrementa cuando la mujer en cuestión se encuadra dentro de uno de los colectivos que, *a priori*, presentan menos oportunidades de colocación<sup>32</sup>. Al ser las mujeres las más más afectadas por la elevada temporalidad y parcialidad de las que adolece nuestro mercado de trabajo<sup>33</sup>, su situación económica, al carecer de ahorros, suele quedar más afectada ante la pérdida de un puesto de trabajo. Al mismo tiempo hay que poner de manifiesto que el colectivo femenino es el que se dedica con más frecuencia a las tareas de atención y cuidado de la familia, lo que repercute en la continuidad, duración o dedicación de su actividad profesional con su consiguiente reflejo en su retribución mensual, provocando la ya conocida brecha de género en salarios y pensiones. De esta forma, la práctica demuestra que, las situaciones de pobreza extrema recaen con más frecuencia sobre hogares femeninos y, por lo tanto, sin ayudas públicas, sus convivientes no tendrán las mismas oportunidades de formación e integración social que al resto de familias, dando lugar así a que la pobreza intergeneracional se perpetúe, y más actualmente, cuando las estadísticas confirman que el 54% del paro registrado a raíz de la epidemia mundial de coronavirus es femenino<sup>34</sup>, lo que permite comprobar que, tristemente serán las mujeres

---

<sup>31</sup> Situación que reconoce la propia exposición de motivos del RD-Ley 20/2020, por el que se aprueba en España el Ingreso Mínimo Vital. Además de ello, el mismo texto recuerda que España se encuentra entre los países de la Unión Europea con una distribución de la renta entre hogares más desigual, poniendo de manifiesto que, ante esta situación, esta nueva prestación no contributiva nace con el objetivo principal de garantizar unas condiciones materiales mínimas que eviten la pérdida de oportunidades educativas y laborales que desencadena la pobreza extrema. Sobre esta cuestión, cfr. Santibáñez, 2018.

<sup>32</sup> La causa de la exclusión social es la dificultad para participar en los mecanismos habituales de inserción laboral. Esta dificultad puede provenir por causas variadas: bien por la edad o minusvalía del sujeto, falta de cualificación, su grado de minusvalía o su situación de dependencia, por el hecho de ser delincuente penado, ex presidiario, toxicómano o persona deshabitada al consumo de sustancias adictivas, sujetos sometidos a excesivas cargas familiares, etc. Son diversos los autores que han puesto de manifiesto la multitud de causas posibles de desigualdad social que pueden desencadenar la exclusión de las personas y su contante modificación con el paso del tiempo, así entre otros, cfr. Amador, 2011 y Vidal, 2017.

<sup>33</sup> Aspecto que cada año, confirman nuestras estadísticas de empleo, tal y como se analiza con detenimiento en AAVV, 2021.

<sup>34</sup> Según un informe elaborado por la consultora McKinsey a nivel mundial, aunque solo el 39% del empleo global se lleva a cabo por el género femenino, ellas sufrieron más de la mitad (el 54%) de las pérdidas

más más afectadas por situaciones de pobreza en general y de pobreza digital, en particular (por el coste que implica la adquisición, el correcto mantenimiento y la obtención de la formación suficiente para utilizar correctamente los equipos informáticos).

A su vez, aunque no lo parezca, la pobreza digital va a dificultar el tránsito de un trabajo presencial al trabajo a distancia, aspecto que resultará especialmente importante en los casos en los que, el régimen de teletrabajo se solicite únicamente con carácter temporal o coyuntural con el fin de atender cargas familiares (instando activar las medidas de flexibilización previstas en el art. 34.8 ET) o a familiares enfermos por coronavirus (recurriendo al Plan Me Cuida), en ambos casos, sujetos al acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario. Aunque, según la regulación vigente del teletrabajo, el empresario tiene la obligación de facilitar a su empleado los medios necesarios para que el trabajador desarrolle su prestación de servicios en régimen de teletrabajo (art. 11 RD-Ley 28/2020), nada impide que este presupuesto se flexibilice en caso de existencia de acuerdo entre las partes. De esta forma, el trabajador pondría a disposición de la empresa, normalmente con carácter meramente temporal, sus propios recursos tecnológicos. Y es que no se puede negar que, muchas veces, es ésta la única forma posible de lograr el reconocimiento de ciertas fórmulas de flexibilización de la presencia en la empresa, solicitadas a interés del propio trabajador, con carácter puntual (pocas horas a la semana) o temporal (previstas para hacer frente a una situación concreta, previsiblemente de corta duración), y respecto a las cuales, el hecho de no resultar rentable adjudicar medios informáticos permanentes, sin duda obstaculizaría el acuerdo de voluntades.

Ante esta situación, existirá un indicador clave que permitirá comprobar si, verdaderamente, las mujeres han sido las más afectadas por la epidemia: el porcentaje de beneficiarios y beneficiarias, respectivamente de la nueva prestación no contributiva denominada Ingreso Mínimo Vital (en adelante, IMV) nacida en plena pandemia, pero con vocación de perdurabilidad. Al respecto, surge una pregunta obligada: ¿será el IMV una alternativa que evite tener que hacer frente a las dificultades de conciliación que agrava la epidemia? ¿Potenciará el abandono de los puestos de trabajo menos cualificados, peor retribuidos y con más exigencia de presencia física? ¿Se va a convertir en el salario de las amas de casa que se reclama desde el siglo XIX?<sup>35</sup> La respuesta a estas cuestiones se podrá obtener con facilidad comprobando las cifras de beneficiarios de esta prestación al finalizar el año 2021.

---

de empleo causadas a raíz del coronavirus. Se trata ésta de una consecuencia de la que no escapa el mercado de trabajo nacional. Así pues, según los datos publicados por el INE en febrero de 2021, en España se contabilizaron 1,7 millones de hombres desempleados, frente a los 2,3 millones de mujeres paradas.

<sup>35</sup> Al ser las mujeres las más más afectas por la elevada temporalidad y parcialidad de las que adolece nuestro mercado de trabajo, su situación económica, al carecer de ahorros, suele quedar más afectada ante la pérdida de un puesto de trabajo. Al mismo tiempo hay que poner de manifiesto que el colectivo femenino es el que se dedica con más frecuencia a las tareas de atención y cuidado de la familia, lo que repercute en la continuidad, duración o dedicación de su actividad profesional con su consiguiente reflejo en su retribución mensual, provocando la ya conocida brecha de género en salarios y pensiones. De esta forma, el reconocimiento del IMV contribuirá a fomentar la igualdad de género, evitando situaciones de pobreza extrema que recaen con más frecuencia sobre hogares femeninos, ofreciendo a sus convivientes las mismas oportunidades de formación e integración social que al resto de familias, impidiendo así que la pobreza intergeneracional se perpetúe. De hecho, como las estadísticas dentro de poco se ocuparán de confirmar, es bastante posible que, en la práctica, el IMV se convierta en una prestación típicamente femenina. Alguna de estas cuestiones las analiza Pollos, 2020.

## 10. Bibliografía

- AAVV, “*Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (2020)*”, Consejo Económico y Social, Madrid, 2021, soporte informático.
- AAVV, “*Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*”, Hierro Hierro, J., Kahale Carrillo, D.T. (coords.), Sánchez Trigueros, C. (dir.), Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018.
- AAVV, “*El principio de igualdad en la negociación colectiva*”, SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), KAHALE CARRILLO y VELASCO PORTERO (coord), Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2016.
- AMADOR MUÑOZ, L.V. y MUSITU OCHOA, G., “*Exclusión social y diversidad*”, Ed. Trillas, México, 2011.
- ABREU ARAÚJO, M.J.S., “Bienestar en el Trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo: relaciones con nuevas formas de trabajo e implicaciones futuras, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, nº. 1, enero-marzo de 2017, págs.1-28 soporte informático.
- CÁCERES RIVERA, D.I., “Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020”, *Revista Ciencia y Cuidado*, vol. 18, nº. 1 (enero-abril), 2021, págs. 116-123.
- CEGARRA CERVANTES, F., “*Las obligaciones empresariales para la protección de las personas trabajadoras maduras en los despidos colectivos*”, Tesis doctoral, Universidad de Murcia, 2022, inédita. Disponible en [www.digitum.um.es](http://www.digitum.um.es).
- CORTÉS BORDOY, J., “Embarazo, recién nacido y COVID-19”, *Medicina balear*, vol. 35, nº. 3, 2020, págs. 35-38.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos*, vol. 1, nº. 3, 2020, págs. 4-11.
- FERNÁNDEZ SUÁREZ, I., “Burnout: prevención y evaluación de la carga mental en la sociedad digital”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº. 190, 2021, págs. 16-24.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Trabajo a distancia: Cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 58, 2021, soporte informático.
- GARCÍA ROMERO, B., “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores”, en VVAA, “*La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”, (coord. por Cavas Martínez, F.), Laborum, Murcia, 2012, págs. 33-69.
- GOÑI SEIN, J. L., “*El respeto a la esfera privada del trabajador*”, Civitas, Madrid, 1988.
- LORENTE ACOSTA, M., “Violencia de género en tiempos de pandemia y confinamiento”, *Revista española de medicina legal: órgano de la Asociación Nacional de Médicos Forenses*, vol. 46, nº. 3, 2020, págs. 139-145
- LOZANO LARES, F., “Los déficits de protección social del trabajo femenino”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 58, 2021, soporte informático.

- MAGRO SERVET, V., "Casuística sobre la violencia de género y la declaración del estado de alarma a raíz del Coronavirus", *Diario La Ley*, nº 9604, 2020, soporte informático.
- MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., "Abordando el autoempleo precario desde la Unión Europea: sinergias entre el concepto de trabajador y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, nº. 440, 2019, págs. 19-56.
- MATEU CARRUANA, M.J., "Las facultades de control fuera del centro de trabajo: medidas de control sobre las conductas extralaborales del trabajador", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 169, 2005, págs. 37-44.
- MATÍA PORTILLA, J.M., "Covid e intimidad", en AAVV, Biglino Campos, P; Durán Alba, F., "Los Efectos Horizontales de la COVID sobre el sistema constitucional", Colección Obras colectivas, Fundación Manuel Giménez Abad, 2020, Zaragoza, págs. 1-25, versión digital.
- MEIL LANDWERLIN, G., "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa", *Revista latina de sociología*, nº. 1, 2011, soporte informático.
- MELLA MÉNDEZ, L., "Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 66, 2020, soporte informático.
- POLLOS CALVO, C., "Mujeres y el ingreso mínimo vital. Repercusión en la violencia de género", *Diario La Ley*, nº 9669, 2020, soporte informático.
- RAMOS R., SANROMÁ i MELÉNDEZ, E. y SIMÓN PÉREZ, H., "Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato: evidencia para España", *XXI encuentro de Economía Pública*, 2014, soporte electrónico.
- SABATER FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>.C., "La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral", *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº. 30, 2014, págs. 163-198.
- SANTIBÁÑEZ GRUBER, R., FLORES, N., y MARTÍN, A., "Familia monomarental y riesgo de exclusión social", *iQual: revista de género e igualdad*, nº. 1, 2018, págs. 123-144.
- TOSCA, D., "El despido justificado en comportamientos extralaborales configurativos de mala conducta: una doble excepción a las reglas", *Revista derecho del trabajo*, nº. 2, 2014, págs. 147-153.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. "La conducta extralaboral como causal de despido", *Revista derecho del trabajo*, nº. 2, 2014, págs. 158-167.
- VIDAL FERNÁNDEZ, F. y RENES AYALA, V., "La agenda de investigación en exclusión y desarrollo social", Fundación FOESSA, Madrid, 2007.