

Las prestaciones no contributivas de marcado tallaje patriarcal a debate

Non-contributory benefits of marked patriarchal size under debate

RICOU CASAL, MÓNICA

Universidad Oberta de Catalunya

ORCID: 0000-0003-0274-5017

doi: 10.20318/femeris.2025.9540

“Los derechos de las mujeres son derechos humanos”:
Todas las mujeres somos mujeres trabajadoras

Hyllary Clinton

Resumen. Las prestaciones no contributivas, han sido y siguen siendo las grandes olvidadas cuando forman parte de la esencia del sistema de seguridad social, de poder llegar a todas las personas, así valga señalar lo que prescribe el artículo 41 de la Constitución Española (en adelante CE): “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad...”. Se puede hablar de prestaciones no contributivas, a partir de la década de los años noventa en el sistema de seguridad social español. ¿se ha mirado para otro lado a la hora de su reformulación?

El título del artículo ya pone de manifiesto la lamentable realidad: la mayor parte de las personas beneficiarias de las prestaciones no contributivas son mujeres. El mercado laboral sigue poniendo en el centro de los cuidados a la mujer, lo que genera una desigualdad tanto en retribuciones, prestaciones o subsidios. Los cambios tecnológicos, principalmente la irrupción de la inteligencia artificial puede incrementar la desigualdad en esta balanza. La mayor parte de carreras tecnológicas se estudian por alumnado masculino, lo que provoca en consecuencia que el nuevo entorno virtual también sea diseñado por hombres con la posibilidad de que, aunque sea de forma inconsciente estén sesgados.

Palabras clave: Prestaciones no contributivas, prestaciones sociales, personas beneficiarias, inteligencia artificial, desigualdad.

Abstract. Non-contributory benefits have been and continue to be largely forgotten, even though they are part of the essence of the social security system, capable of reaching everyone. It is worth noting what Article 41 of the Spanish Constitution (hereinafter CE) prescribes: “The public authorities shall maintain a public security system for all citizens, guaranteeing assistance and sufficient social benefits in situations of need...” We can speak of non-contributory benefits in the Spanish social security system starting in the 1990s. Has this been overlooked when reformulating them?

The title of the article already reveals the unfortunate reality: the majority of beneficiaries of non-contributory benefits are women. The labor market continues to place women at the center of caregiving, generating inequality in pay, benefits, and subsidies. Technological changes, primarily the emergence of artificial intelligence, may increase inequality on this

* Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, 4 a 15 de septiembre de 1995, Beijing, China. Disponible en: <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>

scale. Most technology courses are taught by male students, which consequently means that the new virtual environment is also designed by men, with the possibility that, even unconsciously, they may be biased.

Palabras clave: Non-contributory benefits, social benefits, beneficiaries, artificial intelligence, inequality.

I. Introducción

No se podría entender el sistema de seguridad social sin las pensiones contributivas y también las pensiones no contributivas (en adelante PNC), para poder llegar a cubrir todos los estados de necesidad. No fue hasta la Ley 26/1990 de 20 diciembre de Prestaciones no Contributivas de la Seguridad Social¹ que se cumplió el mandato del artículo 41 de la Constitución Española (en adelante CE) Se desarrolló por el RD 357/1991, de 15 de marzo², en consecuencia, se complementaba el cuadro del sistema de pensiones.

Las pensiones no contributivas se regulan en el Título VI del RD 8/2015 de 30 de octubre (en adelante LGSS), que refundió la Ley 26/1990: en su capítulo I se indican las prestaciones familiares en su modalidad no contributiva y en el capítulo II las pensiones no contributivas. Estas se dividen en invalidez no contributiva y jubilación en su modalidad no contributiva, comprendidas de los artículos 363 a 373. Para el 2025 la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de Seguridad Social, en su modalidad no contributiva se fija en 7905,80 euros anuales, siempre teniendo en cuenta los mínimos que se fijen y con posibilidad de revisión.

Del mismo modo también tiene la consideración de no contributiva la prestación regulada en los artículos 181 y 182 de la LGSS, para los supuestos de trabajadoras incluidas en el Régimen General que reúnan los requisitos para poder acceder a las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, salvo el período mínimo de cotización

Como todas las leyes hasta ese momento habían estado elaboradas por hombres, y también las de protección social lógicamente³, es preciso introducir la dimensión de género, es decir el principio de transversalidad. Y así se debe realizar en las prestaciones no contributivas.

2. Una mirada a las prestaciones no contributivas en clave perspectiva de género

Parece que la normativa que regula las PNC no ha tenido en cuenta la regulación en perspectiva de género y ésta no queda excluida. Esto implica que siempre se debe tener presente, por esta razón vale la pena recordar a qué normativa no atiende.

¹ BOE de 22 de diciembre de 1991.

² BOE 22 de marzo de 1991.

³ “y en lógica consecuencia, satisfacen sus necesidades directamente, pero las de las mujeres sólo en cuanto los hombres, las entienden y las asumen” RON LATAS, Ricardo Pedro, LOUSADA AROCHENA, José Fernando “Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad” *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Estudios Doctrinales* nº 12 (3º trimestre de 2017) Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/237/248>

La igualdad de género fue incorporada al derecho internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos al adoptarse por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948⁴. En 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵, una Carta Internacional de Derechos Humanos para las Mujeres. No se puede dejar de mencionar la Plataforma de acción de Beijing de 1995 y su seguimiento⁶. El 2 de julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas votó por unanimidad la creación de un único organismo de la ONU para acelerar el progreso sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer: ONU Mujeres.

El empoderamiento de la mujer es fundamental en el mundo del trabajo para hacer realidad la visión de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de “*No dejar a nadie atrás*” y conseguir todos los objetivos de desarrollo sostenible⁷. En especial, se pretende la consecución del objetivo 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

Para promover un mundo del trabajo justo, inclusivo y seguro, es esencial, también, el Plan de acción de la OIT sobre Igualdad de género 2022-2025, que se vincula con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030⁸. En el contexto de la OIT es crucial para poder llegar a conseguir el reto del trabajo decente.

En la normativa de la Unión Europea es importante mencionar la Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025⁹ para atajar las brechas en el mercado de trabajo.

En el ordenamiento jurídico español, la igualdad es un pilar fundamental, así lo prescribe tanto en sus artículos 1, 9.2 como en el art. 14 de la Constitución española¹⁰. Se debe tomar como referencia tanto la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres,¹¹ y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación¹².

⁴ NU. Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A(III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

⁵ NU. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobado el 18 de diciembre de 1979. En vigor el 3 de septiembre de 1981, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

⁶ ONU Mujeres. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 1995, disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

⁷ NU. Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. El 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó por unanimidad la Agenda 2030. Disponible en: <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/>

⁸ OIT. “Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025” Ginebra 2022. Disponible en: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Plan-de-acci%C3%B3n-de-la-OIT/995264839902676> Vid: Estrategia para la igualdad de género - Comisión Europea (europa.eu)

⁹ UE. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Una Unión de la igualdad. “Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025” de 5 de marzo de 2020. Disponible en: EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex (europa.eu).

¹⁰ Constitución española de 27 de diciembre de 1978. Entrada en vigor el 29 de diciembre (BOE 29 de diciembre).

¹¹ LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres. BOE núm. 71, de 23 de marzo. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

¹² Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE de 13 de julio). Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>.

Como las mujeres trabajadoras son el sector más beneficiado de estas prestaciones, en consecuencias el principio de transversalidad deviene de mayor importancia en las mismas. El motivo clave por el que son mayormente beneficiadas es porque el mercado laboral no las dejaba integrarse en él o en su caso han sido beneficiarias de un número de cotizaciones ínfimas por períodos de trabajo irregular o a tiempo parcial. Las PNC de tal forma se hubiesen podido regular ya en sus orígenes aplicando la igualdad material, más que una igualdad formal.

3. Los nuevos horizontes del mercado laboral reclaman una reformulación de las prestaciones no contributivas

Los nuevos horizontes del mercado laboral se materializan en la irrupción de la inteligencia artificial (en adelante IA) representa un gran avance en la industria. Como indica Ginés, se puede definir *“como aquella que aprende y desarrolla la mayoría de las tareas intelectuales de las personas humanas, incluido el desarrollo de inteligencia artificial.”*¹³ Si hasta el momento la revolución industrial se había centrado en la sustitución de la fuerza física por máquinas, afectando a determinados grupos de categorías de personas trabajadoras, la nueva era iniciada pretende sustituir o mejor complementar, no ya la fuerza física sino la inteligencia humana.

La incorporación de la mujer al mercado laboral no fue ajena de un traslado de los estereotipos de género al mismo. En suma, la distinción biológica de la mujer, siendo la que tiene la capacidad reproductora, le ha llevado y conlleva límites y obstáculos. la conquista de derechos de las mujeres se pierde en el mundo virtual.

Como normativa puntera en el ámbito de la inteligencia artificial se debe destacar el reciente y esperado Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024¹⁴ (en adelante Reglamento IA). Al tratarse de un Reglamento, no se olvide que es de aplicación directa en todos los Estados miembros, es decir, no requiere trasposición. La clave es que regula normas armonizadas que se basan en dos elementos: sus riesgos potenciales y su nivel de impacto.

Así las cosas, el Reglamento IA tiene como objetivo al ser humano, garantizando un óptimo nivel de protección de la salud, la seguridad, y los derechos fundamentales previstos en la Carta Europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁵ (en adelante, CEDF). El sistema de IA se define: *“como un sistema basado en una máquina que está dise-*

¹³ GINÉS I FABRELLAS, ANNA: “Inteligencia artificial y sesgos” Blog NET21, julio 2024, p. 1

¹⁴ Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia artificial) (DOUE de 12 de julio de 2024)) disponible en: Reglamento - UE - 2024/1689 - EN - EUR-Lex (europa.eu). Entró en vigor a los 20 días de su publicación en el DOUE y será aplicable (salvo determinadas disposiciones) a partir de agosto de 2026.

¹⁵ Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 2022/02) DOUE de 7 de junio de 2016 Disponible en EUR-Lex - 12016P/TXT - EN - EUR-Lex (europa.eu)

ñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos y virtuales” art. 3.1 del Reglamento IA.

Como primer apunte a resaltar en materia de derecho del trabajo y seguridad social es que no se podría entender en el marco normativo europeo el Reglamento de IA sin la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (en adelante Directiva de Plataformas)¹⁶, deben ir unidas y de la mano. También es menester poner de relieve el Reglamento General de Protección de datos¹⁷

Las plataformas digitales cada vez tienen más peso en nuestra vida diaria. El sesgo principal de trabajo en estas plataformas es que se repiten los roles de género del patriarcado, es decir, en similares términos que ocurrió en los inicios de la introducción de la mujer al mercado de trabajo.

En estos términos, para un 40% de las mujeres el trabajo en plataformas representa su principal fuente de ingresos. En los países en vía de desarrollo, el trabajo de plataformas es la principal fuente de ingresos para más de la mitad de las mujeres que trabajan en las mismas. En las economías avanzadas esa proporción se da en un tercio de las trabajadoras, lo que tiene en consideración con posterioridad en las prestaciones contributivas y no contributivas.¹⁸

Trabajar en plataformas puede implicar que la oferta de trabajo sea a nivel internacional, lo que genera una intensa competencia internacional donde la educación de que el hombre lo puede hacer mejor sigue presente. “*Un cliente me dio a entender que la tarea podía ser demasiado complicada para mí porque soy mujer.*” (trabajadora de Upwork, encuestada, Sudáfrica)¹⁹.

El sesgo de género de mayor importancia para trabajar para las mujeres es la conciliación de la vida familiar y laboral. A muchas trabajadoras no les queda otra opción que conectarse por las noches y así se aseguran de recibir trabajo regular, quedando, por otro lado, invisibilizadas. En efecto, el 78% de las mujeres que usan plataformas de micro tareas desarrolla su trabajo por las noches. Este porcentaje se incrementa en los países en desarrollo, al 85 %.

Así las cosas, incluso mujeres con niveles de estudio alto, la decisión de poderse quedar teletrabajando pesa en la elección de una oferta de trabajo. De hecho, las personas

¹⁶ Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. En fecha 11 de marzo de 2024, el Consejo de la Unión Europea confirmó el acuerdo provisional sobre la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales que se había alcanzado el 8 de febrero de 2024, la Presidencia del Consejo y los negociadores del Parlamento Europeo, disponible en: PDF (europa.eu)

¹⁷ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales. (DOUE de 4 de mayo de 2016) Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

¹⁸ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* Digital Future Society 2022, p. 16

¹⁹ Ídem

trabajadoras en plataformas *on line* están altamente cualificadas. Sin duda, se limita la posibilidad de acceder a empleos estables, siendo las plataformas las que ofrecen flexibilidad para integrarse en el mercado de trabajo. Se puede derivar que el trabajo en plataformas digitales reafirma los roles de las mujeres en la reproducción social y las aleja de las relaciones sociales y profesionales, de los contactos, de la presencia física que se puedan dar en los lugares de trabajo o incluso en cursos de formación presenciales²⁰.

Tampoco se ha eliminado la brecha de género. En el trabajo en plataformas *on line* hay más hombres que mujeres; estas representan aproximadamente un 40%. Hay un país, Estados Unidos, donde sí, el porcentaje de mujeres llega al 50 %²¹. También se puede hablar de segregación de género, con base en que en las plataformas de trabajo autónomo los hombres son los que realizan la mayoría de las tareas que se relacionan con la tecnología, diseño creativo y multimedia. Las mujeres se dedican a trabajos como los servicios profesionales, ámbito jurídico, traducción, edición o redacción, o incluso marketing²². Se reitera también que las brechas salariales de género varían en función del trabajo, del tipo de tarea, según plataforma y si se trata de un país en vías de desarrollo o desarrollado²³.

Como señala Ginés, en general en los sistemas de IA es verdaderamente preocupante que abunden los sesgos y estereotipos de género, principalmente porque son herramientas pensadas para ganar en productividad en el día a día²⁴. De esta forma en un estudio se han analizado más de 5000 imágenes generadas por *Stable difusión* y la conclusión resultó que se reproducían estereotipos de género, de raza o de clase de la realidad no virtual, e incluso en mayor medida, por estar entrenados los modelos de IA generativa con datos de internet que ya incluyen sesgos²⁵.

En las nuevas formas de trabajo emergentes, cada vez implantadas con más fuerza, quien las crea debe poder representar a toda la población. En otros términos, los hombres son los que reciben la formación en ingeniería e informática en mucha mayor proporción que las mujeres. En cambio, la proporción de mujeres que reciben educación en medicina y ciencias naturales es mayor.

Se debe poner en alerta que el desarrollo de los algoritmos de las plataformas de trabajo *on line* se diseña por hombres y es volver a revivir el sesgo estructural existente desde que se inicia la rama laboral del derecho. Hay precedentes suficientes para no reproducir lo mismo, lo que implica que la mujer debe seguir luchando contra una normativa y educación patriarcal.

Es necesario un diálogo social global para abordar este reto de la igualdad en todo lo que representa el derecho digital del trabajo y el impacto de la IA Generativa en el mercado laboral. Asimismo, la OIT tiene un papel más que destacado. En este sentido, el Informe de la OIT de 21 de agosto de 2023 señala que el trabajo administrativo sería la categoría

²⁰ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* Digital Future Society 2022, pág. 17

²¹ Ibidem p. 19,

²² Ibidem p. 19,

²³ Ibidem p. 20,

²⁴ GINÈS I FABRELLAS, Anna: "Inteligencia artificial y sesgos" Blog NET21, julio 2024, p. 1

²⁵ Ídem.

con mayor exposición tecnológica, con una cuarta parte de las tareas consideradas altamente expuestas y más de la mitad de las funciones con una exposición de nivel medio. En otros grupos profesionales, como directivos, profesionales y técnicos, es un porcentaje pequeño de las tareas que se consideran más expuestas²⁶.

La OIT también pone de manifiesto que los efectos de la inteligencia artificial generativa van a tener efectos diferentes entre hombres y mujeres. El motivo es la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo administrativo. Sea como fuere, como los trabajos administrativos han estado tradicionalmente feminizados sobre todo cuando los países se desarrollaban económicamente, indica el informe de la OIT que uno de los resultados de la nueva tecnología puede ser que según qué trabajos administrativos nunca surgirán en los países de renta baja.

La OIT pone el énfasis en la necesidad del diseño de políticas para una transición justa e igualitaria. *“La voz de las personas trabajadoras, la capacitación y una protección social adecuada serán claves para gestionar la transición.”* De lo contrario, se corre el riesgo de que solo unos pocos países y participantes en el mercado bien preparados se beneficien de la nueva tecnología.²⁷

El trabajo digital que se basa en las competencias TIC conlleva para las mujeres una brecha por sus carencias formativas en estas áreas. Esto conlleva que se les impide el acceso a determinados puestos de trabajo donde estas competencias son cada vez más demandadas. La igualdad en derechos digitales es urgente para un acceso igualitario al empleo y que no se repitan roles patriarcales. En suma, la creación de algoritmos y la inteligencia artificial debe ser creada por mujeres y hombres²⁸.

En el sistema de Indicadores de Género y TIC (SIGTIC) se calcula el grado de igualdad de género siguiendo una serie de indicadores: frecuencia de uso de ordenador e internet, del correo electrónico, búsqueda de empleo, ocio, educación, salud, acceso a la administración pública, entidades bancarias vía internet, etc. Esta brecha digital encuentra su base principalmente en la educación familiar y en la educación escolar, donde se promueve que la investigación científica es más propia de niños que de niñas. Se seguiría el prototipo de mujer sumisa²⁹.

Las niñas no tienen motivación para dedicarse a las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), y provoca falta de representación en estos campos. Así las cosas, el 17 % de estudiantes de informática son mujeres. Además, no se puede dejar de poner de relieve el sector de los juguetes y videojuegos y su influencia para perpetuar roles de género. Es importante subrayar la carencia de referentes femeninos en las carreras STEM. En este sentido, solo el 0.5% de las adolescentes de 15 años de los países de la

²⁶ OIT. Generative AI and Jobs. *A global analysis of potential effects on job quantity and quality* Informe OIT. 21 de agosto de 2023. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>

²⁷ Ídem

²⁸ PÉREZ LÓPEZ, José Iván: “Brecha digital, género y derechos laborales”, ADAPT University Press, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, número 2, abril-junio 2023, p. 362

²⁹ Ibidem, p. 365

OCDE en 2018 ponía el foco en su carrera profesional en el ámbito de las nuevas tecnologías. Promover políticas de captación del interés de las mujeres en las TIC, es prioridad de primer orden³⁰.

El colectivo femenino representa el 20% de las personas trabajadoras con roles técnicos, el 12% de las investigadoras y el 6% de las desarrolladoras de software profesional. De estos datos se deriva la carencia de perspectiva de género en la industria de la IA, en los datos de entrenamiento que con posterioridad se trasladarán al contenido generado por el sistema³¹.

En fin, visto que no hay previsiones normativas, hay que tomar en consideración propuestas como la de CC.OO., que pretende incluir en los convenios colectivos negociados por este sindicato la siguiente cláusula: *“toda persona que programe o adquiera algoritmos de gestión deba ser formada por la empresa para conocer debidamente los riesgos de parcialidad y discriminación y adoptar todas las medidas posibles para reducirlos”*³².

Con base en lo analizado en los anteriores párrafos, urge, debido al imparable crecimiento de la IA que va a ser fundamental tanto en la vida personal, laboral y académica, sentar las bases de:

En primer lugar, la educación a todos los niveles no puede reproducir estereotipos de género que claramente representarán una involución de derechos para el colectivo de mujeres trabajadoras.

En segundo lugar, los métodos de entrenamiento de la IA y los algoritmos han de tener la supervisión suficiente para que no sean generadores de discriminaciones tanto de género como de cualquier otro tipo. La formación para que en las decisiones de creación de IA haya paridad entre hombres y mujeres sería la clave para acercarnos más al objetivo de igualdad.

En tercer lugar, en el ordenamiento jurídico español la IA, es decir, el derecho digital laboral, se debe ver reflejado en el Estatuto de los Trabajadores, para que la normativa se adecue a la realidad y no se quede atrás. Los convenios colectivos deberían tener como contenido obligatorio estas materias para poder llegar a trabajadores y empresarios, teniendo como faro que la digitalización llegue a todos y todas.

1. La remuneración de los cuidados informales como prestación no contributiva

El sesgo de género de mayor importancia para trabajar para las mujeres es la conciliación de la vida familiar y laboral. A muchas trabajadoras no les queda otra opción que conectarse por las noches en el caso que teletrabajen y así se aseguran de recibir trabajo regular, quedando, por otro lado, invisibilizadas. En efecto, el 78% de las mujeres que usan plataformas de micro tareas desarrolla su trabajo por las noches. Este porcentaje se

³⁰ Ibidem, p. 367

³¹ GINÈS I FABRELLAS, Anna: “Inteligencia artificial y sesgos” Blog NET21, julio de 2024, p. 2

³² RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz: “Inteligencia artificial, género y trabajo”, Edit. *Junta de Andalucía. Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Número 171/2024

incrementa en los países en desarrollo, al 85 %. Así las cosas, incluso mujeres con niveles de estudio alto, la decisión de poderse quedar teletrabajando pesa en la elección de una oferta de trabajo. De hecho, las personas trabajadoras en plataformas *on line* están altamente cualificadas. Sin duda, se limita la posibilidad de acceder a empleos estables, siendo las plataformas las que ofrecen flexibilidad para integrarse en el mercado de trabajo. Se puede derivar que el trabajo en plataformas digitales reafirma los roles de las mujeres en la reproducción social y las aleja de las relaciones sociales y profesionales, de los contactos, de la presencia física que se puedan dar en los lugares de trabajo o incluso en cursos de formación presenciales³³.

Las personas cuidadoras familiares, normalmente mujeres, asumen el rol de cuidados y familiares, lo que les impide acceder a prestaciones contributivas por no tener cotizaciones suficientes en su vida laboral. No es un tema baladí porque están subordinadas y dependen económicamente de la unidad familiar. Así las cosas, para poder acceder a las PNC se tiene en cuenta las rentas de la unidad familiar con las que conviva en la misma unidad económica, y no las de la propia beneficiaria hasta el segundo grado de consanguinidad. Es primero la familia quien protege, y en última instancia la protección social que ofrecen las PNC. En consecuencia, se perpetúan los roles de género debido a la subordinación económica.

Otro aspecto para destacar es que no aparece en la normativa las parejas de hecho, cuando ya se están teniendo en cuenta en las pensiones de viudedad.

Con base en la exposición de motivos de la Ley 26/1990 de 20 de diciembre, las PNC tenían como finalidad proteger a las personas ciudadanas en situación de necesidad, no tuviesen recursos económicos. La falta de ingresos se produce cuando no se perciben ingresos o estos se hallan por debajo del montante de la pensión no contributiva que cada se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No se tiene derecho si se convive como se ha indicado con parientes hasta segundo grado que sí alcanzan el nivel de rentas determinado, es decir los parientes con obligación de alimentos artículo 143 del Código Civil. Hay que tener en cuenta un dato importante, que la trabajadora beneficiaria puede no dejar la unidad familiar para no perder la PNC, cuando se trata de casos de violencia de género.

Por lo que se defiende desde estas líneas que el trabajo de cuidados informal pase a ser remunerado, se habla de “guarderías de 24 horas” o “residencias para personas mayores”, debería siempre existir la posibilidad de cuidar en su entorno familiar a la persona dependiente por un familiar de forma remunerada y con la correspondiente cotización, para que ir a trabajar o quedarse en casa no fuese una falta de dignificación ni pérdida económica en definitiva pérdida de libertad.

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea informa de una diferencia en el **índice** de ocupación entre mujeres y hombres de un 11%, un 15% de de brecha salarial y un 30% de brecha en pensiones en la UE. La salud, y la salud laboral de las mujeres es difícil que mejore con estos datos que las acaban afectando. Por

³³ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* Digital Future Society 2022, pág. 17

lo que se refiere a la tarea de cuidados la mujer se dedica 22 horas semanales en tareas domésticas y de cuidados y los hombres 9. El trabajo de cuidados no es remunerado, por lo que en consecuencia son períodos de tiempo que tampoco suponen períodos cotizados.³⁴

El tema de los cuidados, tan esencial como se vio en el momento más **álvido** de la pandèmia del COVID19, sigue centralizado en personas cuidadoras informales (no remuneradas), en concreto el 80%. De este porcentaje del 80%, el 75% son mujeres. Es realmente preocupante que el 44% de la población europea piense que lo más importante de una mujer es cuidar de su familia y de la casa y el 43% considera que la contribución más importante del hombre es ganar dinero³⁵.

Se considera cuidado informal *“como la prestación de cuidados de salud a personas dependientes por parte de familiares u otras personas de la red social inmediata, sin recibir una remuneración económica profesional para ello.”*³⁶ De igual modo no está de más señalar que la Ley de dependencia³⁷ sí reconoce el derecho a percibir una pagar por el cuidado de un familiar no cuidador profesional, siempre que se cumplan los requisitos que en ella se establecen. Sin perjuicio, que los cuidadores no profesionales pueden solicitar la suscripción de un convenio especial con la seguridad sociales, siendo la administración general del Estado la que asume las cotizaciones para con posterioridad generar derecho a la jubilación, incapacidad permanente y . La parte negativa es que no se genera derecho a IT o desempleo³⁸

Para clarificar conceptos el “cuidador formal” es aquella persona que dispone de preparación y formación profesional para las tareas de cuidados. Se trataría de un trabajo remunerado con los derechos y deberes de una persona trabajadora por cuenta ajena. Es el trabajo que un profesional oferta de forma especialitzada. Lo que es probable que ocurra es que los cuidados formales complementen a los cuiados informales. En fin, la actividad de cuidar se puede realizar desde residencias, hospitales, organizaciones sin fines de lucro... El cuidado informal se caracteriza porque es desarrollado por personas de la red social del receptor del cuidado.

Hay que advertir que el cuidador formal se enfrenta a su trabajo con conocimientos previos y formativos. Esto ayudará a desarrollar su actividad de forma más profesional para el mantenimiento y mejora de las funciones motoras, higiene, cambios posturales,

³⁴ Comunicación de la Comisión, al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025 Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

³⁵ GARCÍA CALVENTE, Maria del Mar. *“Cures, gènere i salut: la desigualtat més invisible”* Universitat de Girona, Butlletí electrònic de promoció de la salut. abril de 2022 pág. 2.

³⁶ GARCÍA CALVENTE, Mar., DEL RIO LOZANO, Maria. MARCOS MARCOS, Jorge. *“Desigualdades de género en el deterioro de la salud como consecuencia del cuidado informal en España”* Publicación por Elsevier España, S.L. Gaceta Sanitaria 2011 Disponible en <https://www.gacetasanitaria.org/es-desigualdades-genero-el-deterioro-salud-articulo-S0213911111002998>

³⁷ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Prmoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Artículo 18 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

³⁸ RD 615/2007 de 11 de mayo (BOE del 12). Nueva regulación artículo 4 puntos doce y trece del RD ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019 y disposición final segunda punto del RD Ley 8/2019

primeros auxilios, etc. Los cuidadores informales ya parten de origen de que no tienen esta formación. Los riesgos en materia de prevención de riesgos laborales también serán menores en cuidadores formales por los conocimientos que poseen, el estrés es más propio de cuidar a enfermos con enfermedades mentales, los riesgos físicos son más propios de personas dependientes con problemas de movilidad y de ayuda en las tareas diarias.

¡Sea como fuere tanto el cuidado formal como el cuidado informal requieren de un saber, de un saber estar. Son diferentes las tareas a realizar: alimentación, control de medicación, higiene, cambios posturales, no es un tema para nada baladí. Los cambios demográficos que la Sociedad ya está experimentando son cuestiones que urgen que se solucionen que se busquen fórmulas asequibles a toda la población y que den tranquilidad, la tranquilidad que en un momento determinado que se requiera será atendido.

No es **óbice** poner de manifiesto que en la exposición de motivos de la Ley de Dependencia se reconoce que son las familias y en concreto las mujeres las que asumen el cuidado informal. Se reconoce la importancia de la Ley debido a los cambios en el modelo tradicional y incorporación de mujeres al mundo laboral. Aunque no hace alusión a la discriminación de las mujeres y la corresponsabilidad. Desde la línea de investigación de esta tesis se defiende extraer las tareas de “cuidados” del **ámbito** familiar, por la discriminación que genera a las personas cuidadoras principalmente mujeres. El estar períodos largos de tiempo “cuidando” tiene como consecuencia perdida de ingresos y en muchos casos de formación para por ejemplo una posible promoción profesional. También hay un riesgo psicosocial a tener en cuenta, el aislamiento.³⁹

Cabe reiterar que se necesita una regulación donde se valoren los cuidados como buen funcionamiento y desarrollo de una sociedad y que a la vez no impida que se generen oportunidades profesionales y personales a las personas. La implicación de la administración **pública** deviene necesaria hacia un sistema nacional de cuidados, al cual ya se ha hecho referencia en esta tesis.

Las mujeres además dedican al tiempo de cuidado a lo largo de su vida más tiempo que los hombres. De todos modos, la mujer ya tiene asumido su rol de cuidadora por naturaleza, así se le ha enseñado, al menos hasta ahora. Las tareas de cuidados implican estrés diario, y doble jornada laboral. Es evidente el deterioro de la salud, cansancio, depresión, y una evidente brecha de género en relación con la salud y la sobrecarga.⁴⁰

Debería servir la pandemia de aprendizaje en una regulación del tema de los cuidados. Los cuidados son imprescindibles tanto para menores, dependientes, personas mayores, etc.... En palabras de GARCÍA CALVENTE “*que lo urgente no haga olvidar lo importante*”⁴¹ En este contexto el Gobierno aprobó en el Consejo de Ministros de 31 de mayo de 2022 el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica

³⁹ MARTIN CANO, María del Carmen. RUIZ SEISDEDOS, Susana. “Ley de dependencia una mirada con perspectiva de género” Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga. *2 Documentos de Trabajo Social. Revista de trabajo y acción social*. n 48 de 2010 pág. 95 y pág. 96.

⁴⁰ Op. Cit. pág. 2.

⁴¹ Ibidem pág. 3.

(PERTE) de la economía social y de los cuidados⁴² Se buscaba profesionalizar el sector de los cuidados y la dependencia. Así se proponen fórmulas como el cuidado en el domicilio o la creación de viviendas colaborativas. Se pretende mantener la calidad de vida, de salud y profesionalizar el sector cuidados para evitar dobles jornadas laborales.

El Observatorio de la OIT destaca que las mujeres en el trabajo informal están más perjudicadas que los hombres. La diferencia se explica en base a los sectores dónde las mujeres trabajan de forma informal⁴³ y por un exceso en las responsabilidades que les afectan. Los trabajadores informales no permitían soluciones como licencias o teletrabajo. El mayor tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado antes y durante la pandemia no ayudó a que continuasen en empleos remunerados. La velocidad de recuperación del empleo ha sido más lenta para mujeres que para hombre, la consecuencia es la brecha de género que se genera en el empleo a nivel mundial.⁴⁴

Cabe añadir que como manifiesta el “*Anteproyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019 y la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019*” el RD 6/2019⁴⁵ fue un reto importante en los derechos de conciliación y fomento del ejercicio corresponsable. No obstante se debe seguir avanzando para que la mujer no renuncie total o parcialmente al mercado de trabajo. Por añadidura la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019⁴⁶ se asienta bajo los paradigmas de igualdad de género y equilibrio entre vida familiar y vida profesional (Principios de 2 y 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales).

La Directiva se centra en tres ejes: El primer eje queda constituido por los: permisos parentales para el cuidado de hijos e hijas, retribuidos e intrasferibles, disfrute flexible de los mismos, a tiempo parcial o en períodos alternos, a tiempo completo o de manera acumulada. El segundo eje lo constituye la posibilidad de disfrutar de un permiso para cuidadores de 5 días laborables al año, Por lo que se refiere al tercer eje quedaría constituido porque todas las personas trabajadoras tendrían derecho a ausentarse del trabajo, sin ningún tipo de menoscabo, por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados. Por añadidura las personas trabajadoras que sean progenitores y cuidadores puedan adaptar el calendario de trabajo a sus preferencias personales. Así las cosas,

⁴² Trabajo y economía social. Proyecto estratégico para la recuperación y transformación económica (PERTE) de la economía social y la Economía de los Cuidados. Vid. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220531.aspx#PERTE>

⁴³ La OIT define el trabajo informal como “*todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores*”. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

⁴⁴ Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo. Novena Edición. De 23 de mayo de 2022.

⁴⁵ RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. BOE 7 de marzo. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁴⁶ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

una mejor conciliación y corresponsabilidad tiene efecto directo en la protección de la salud tanto física como mental.

Sea como fuere el ordenamiento español pretende transponer la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019⁴⁷ y la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019⁴⁸. En lo que se refiere a la transposición de esta última Directiva se requerirán cambios que refuercen la conciliación y la corresponsabilidad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo. En consecuencia se incorporarían los ajustes en materia de permisos para cuidado en aras a una mayor corresponsabilidad, el permiso por fuerza mayor familiar y el permiso parental retribuido en su totalidad⁴⁹.

La aprobación de la Directiva(UE) 2019/1158 dio paso a que la conciliación de responsabilidades pasase a un lugar central y da un gran paso para la adaptación de condiciones de Trabajo dónde se introduce el valor de la corresponsabilidad⁵⁰. La Directiva va ligada también al tiempo de Trabajo y a la salud de todas las personas y a los cuidados por lo que se debe enlazar con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ya vista en el capítulo II de esta tesis doctoral.

Sin lugar a dudas la transposición de la Directiva dará valor a las ya aportaciones del RD ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación. Se va de la mano de fórmulas de trabajo flexibles, es decir que la igualdad real sea una realidad en el **ámbito** laboral, mediante el reconocimiento del derecho a la conciliación como un derecho más de las personas trabajadoras. Derecho que contribuye a un mayor descanso, a una mayor prevención de riesgos y en consecuencia a avanzar en el derecho a la salud.

La Convención sobre los Derechos del Niño⁵¹ reconoce **a la familia como el grupo** fundamental de la Sociedad y el medio natural para el crecimiento y su bienestar. Y se debe tener en cuenta que la OCDE en el informe *“Evolving family models in Spain. A new national framework for improved support and protection for families”* (2022) (Evolución de modelos familiares en España. Un nuevo marco nacional para mejorar el apoyo y la pro-

⁴⁷ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

⁴⁸ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

⁴⁹ Actualmente se encuentra en trámite de Consulta Pública previa a la elaboración de un anteproyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 de 20 de junio de 2019 y la Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de junio de 2019. El plazo para la presentación de aportaciones finaliza el 28 de junio de 2022. <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=2&estado=1>

⁵⁰ RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁵¹ Convención sobre los derechos del niño. En vigor desde septiembre de 1990 Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

tección de las familias). ⁵² alertó de que la gran pobreza infantil que existió en España en comparación con otros países de la OCDE (uno de cada cinco **niños** 19,3%) vive en pobreza en comparación con el promedio de la OCDE que es del 12,9%)

Se pretende establecer un Marco estatal de apoyo a los primeros 1000 días⁵³. Esto está orientado a que haya una garantía para que todos los niños y niñas dispongan de condiciones mínimas de bienestar durante la primera etapa de su vida laboral. Entre **éstas** destacan un entorno de trabajo seguro y saludable, el acceso a un sistema sanitario y educativo universal, de calidad e inclusivo, alimentación saludable y sostenible. También se destaca el apoyo al desarrollo de habilidades parentales, y la ansiada garantía del equilibrio de la vida profesional y privada para las personas adultas responsables de la educación y cuidados de las niñas y niños.

El Plan Me Cuida fue una de las medidas que adoptó el Gobierno de forma extraordinaria en el contexto de la pandemia ⁵⁴. Se creó a partir del Rd Ley 8/2020, se adopta a posteriori en el artículo 15 del RD Ley 15/2020, de 21 de abril,⁵⁵ prorroga su vigencia de nuevo mediante la disposición adicional sexta del RD Ley 11/2021, de 27 de mayo⁵⁶. Este Plan permite a la persona trabajadora flexibilizar su jornada laboral para cuidar tanto de su cónyuge o pareja de hecho y a los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.

Se destaca que no se hace referencia a familiares de segundo grado por afinidad ni tampoco a convivientes por alusión a las nuevas realidades familiares. La doctrina ha entendido que en estos casos debería ser el familiar consanguíneo quien lleve a cabo los cuidados⁵⁷. Sí es cierto que hay familias donde **sí se** cuidan a familiares con el grado de “afinidad”, lo que se debería haberse tenido en cuenta por el o la legisladora. Es una limitación que ya viene recogida en el artículo 48 del RD legislativo 5/2015 (EBEP), y que puede llegar a influir en la corresponsabilidad en el tema de cuidados.⁵⁸ Se debe atender no obstante que se limitan casos en los que un hombre pueda cuidar de su suegra por ejemplo.

Dónde **sí** amplió el **ámbito** subjetivo fue en la inclusión de la pareja de hecho (no especifica si inscrita o no en registro correspondiente) , loable inclusión que aún no está

⁵² *Evolving family models in Spain. A new national framework for improved support and protection for families* (2022) <https://www.oecd.org/social/evolving-family-models-in-spain-c27e63ab-en.htm>

⁵³ Vid Ministerio de Consumo. “Gracias por esos mil primeros días” disponible en https://www.aesan.gob.es/AECOSAN/web/nutricion/campanyas/aecosan_campanya_12.htm

⁵⁴ RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824> artículo 6.

⁵⁵ RD Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4554>

⁵⁶ RD Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-8877>

⁵⁷ BLASCO PELLICER, Ángel. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes., ALEGRE NUENO, Manuel. RAMOS MORGUES, Francisco. TALENS VISCOTI, Eduardo. (2020) *Análisis normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19* Editorial Tirant lo Blanch, València, 2020.

⁵⁸ MARTÍNEZ BARBERO, Graciela., GONZÁLEZ RIVAS, Juan Pablo. “Conciliación de la vida laboral y familiar durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA19” Edita: Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid. *Femeris* nº 2 pág. 172.

regulada en el ET. La flexibilidad horaria se establece como prioritaria frente a la reducción de jornada que ha de ser la última alternativa. La disposición adicional tercera del RD Ley 2/2022, de 22 de febrero mantiene la vigencia del Plan hasta el 30 de junio de 2022.⁵⁹

No se menciona a los funcionarios públicos o a los autónomos por contar con normativas especiales. En fin también hay autores como BARRIOS que manifiestan que la ausencia de medidas alternativas en las y los trabajadores autónomos no tiene excusa ya que las necesidades a cubrir son las mismas.⁶⁰

El Plan Mecuida también incluye las reducciones de jornada que deben acordarse con la empresa. La reducción supondría una pérdida de salario proporcional al tiempo de trabajo que se reduce, se podría llegar hasta el 100%. Las personas trabajadoras por cuenta ajena deben justificar las circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19, por ejemplo la cuarentena de menores en centros educativos. Sí se debe tener en cuenta que se debe justificar y negociar, ya que no es una obligación, sólo se permite.

Se debe poner el **énfasis** en que aunque son medidas reguladas por una Ley, no es un derecho, no hay una obligación de la empresa de aceptar. La empresa puede justificar su negativa lo que debaja vaciada la norma. Para más inri, la reducción de jornada implicaba pérdida de salario, no todas las personas trabajadoras se lo pueden permitir. Tampoco se tuvo en cuenta en el Plan las familias monoparentales, así ha sido criticado por diferentes sindicatos, entre ellos Unión Sindical Obrera (USO). Se reitera nuevamente la necesidad de profesionalizar los cuidados para evitar brechas de género y la plena integración de la mujer en la vida laboral.

Sea como fuere se pretende impulsar la deseada corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la persona trabajadora que lo solicita deberá explicar cómo se repartirán esas labores juntamente con el otro progenitor en su caso. Si hay controversia se deberá acudir a la jurisdicción social (Ley 36/2011, artículo 139).

Los derechos de conciliación corresponsables en el **ámbito** personal y familiar se deberían consolidar como auténticos derechos fundamentales. Así las cosas la STC 3/2007⁶¹ fundamentaba el amparo a la resolución judicial que había denegado la reducción de jornada solicitada por la trabajadora: *“Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el **órgano** judicial el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa del **órgano** judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve, ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su*

⁵⁹ RD Ley 2/2022 Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia del Plan MECUIDA y de las prestaciones y subsidios previstos en los artículos 2, 3 y 4 del RD Ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-2849>

⁶⁰ BARRIOS BAUDOR, Guillermo (2020) “Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: PLAN MECUIDA” Aranzadi Thomson Reuter. *Revista Aranzadi doctrinal* número 6 de 2020 pág. 2

⁶¹ STC 3/2007 de 15 de enero de 2007. BOE de 15 de enero de 2007) Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2007-3144

reconocimiento pudiera casuar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de su sexo, de acuerdo con nuestra doctrina”

Actualmente el artículo 34.8 del ET ampara el derecho de las personas trabajadoras a solicitar los cambios que considere oportunos en la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivos sus derechos de conciliación a la vida familiar y laboral. De hecho lo que se contempla en el artículo 34.8 es el derecho a solicitar flexibilidad a la jornada laboral dando un período de 30 días para negociarlo con la empresa.⁶² Se debería haber establecido un reconocimiento pleno sin la necesidad de ir a negociación. En estos términos los riesgos psicológicos se ven afectados y se critica desde estas líneas la falta de legislación en perspectiva de género.⁶³

El RD Ley 8/2020, en su artículo 6.2, con base en el artículo 34.8 del ET se introdujeron matizaciones para dar mayor inmediatez y agilidad. Se reafirma el intento de acuerdo previo como fórmula deseable. Aunque no se aplicaría el plazo de negociación que señala el artículo 34.8 porque se perdería la agilidad que el legislador de urgencia pretende. Así las cosas la STSJ de Madrid de 17 de noviembre de 2020⁶⁴. Se alegaba por la parte actora que el derecho de conciliación de la vida laboral tiene además de una dimensión de legalidad ordinaria una dimensión constitucional. Se alega también que en el supuesto de Autos no se tuvieron en cuenta que la actora tenía 3 hijos, dos de ellos menores de 12 años y uno de ellos con diagnóstico de DIRECCION004, hecho que implica mayor dedicación.

Más aún la actora tenía la custodia exclusiva de los tres hijos y era víctima de violencia de género. Además no contaba con la ayuda de nadie para el cuidado de los hijos una vez se produce el divorcio, percibiendo un salario escaso de 1000 euros. La actora ocupaba un puesto de recepcionista por las tardes, ya que en el momento que accedió a él no mostro inconveniente al alegar que su pareja cuidaría de los niños. Las solicitudes de cambio de horario se producen en el momento de la separación.

La actora solicitó reducción de jornada y cambio de horario por la mañana. El Ayuntamiento no se ajustó a la legalidad ordinaria que precisa este tipo de solicitudes, aceptó la reducción pero la no concreción del horario. El artículo 37 se debe interpretar con el artículo 34.8. En éste se señala que se debe abrir un período de negociación con la persona trabajadora máximo de 30 días, lo que no se produce. Ante el incumplimiento de esta formalidad se accede a la pretensión del demandante.

No se tuvo en cuenta el hecho de ser víctima de violencia de género en la Resolución dictada por no figurar así en la demanda, y en relación a los síntomas de su hijo se debería

⁶² MARTÍNEZ BARBERO, Graciela., GONZÁLEZ RIVAS, Juan Pablo. “Conciliación de la vida laboral y familiar durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA19” Op.cit pág. 165.

⁶³ Contrastando con el artículo 48.i) del EBEP dónde se señala como permiso del funcionario público: “atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

⁶⁴ STSJ de Madrid de 17 de noviembre de 2020 (Sentencia 883/2020). Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/753dde279a5dcfb7/20210203>

haber dictaminado por un neurologo por lo que tampoco se tiene en cuenta en la Sentencia. Se declara el derecho de la actora de realizar de forma permanente el turno de mañana con jornada de 8:00 a 14:30 horas de lunes a viernes por razones de guarda legal. No se observó trato discriminatorio por el Ayuntamiento porque hizo todo lo posible durante un tiempo para que trabajase por la mañana.

Los cuidados están infravalorados y invisibilizados, a pesar de tener un peso imprescindible para la actividad esencial de la vida y para el sistema socioeconomico. Las principales mujeres que sostienen el régimen de cuidados son las mujeres pobres, las migrantes y las “racializadas”. No se puede pasar por alto que en la primera ola de la pandemia con los centros educativos cerrados, y sin las redes de apoyo familiar las mujeres fueron principalmente las que asumieron la responsabilidad en su mayor medida como trabajadoras de la salud, cuidadoras, investigadoras, innovadoras, y organizadoras comunitarias. Lo que se visibilizó el nulo avance en el tema de cuidados y corresponsabilidades familiares.

Se le debe dar valor a los cuidados de personas dependientes, menores, personas mayores, enfermas, etc la salud es innata a la vulnerabilidad de la persona humana. Los cuidados se deben profesionalizar y dignificar. Es un dato bastante destacable que las mujeres dediquen a lo que se llamaría trabajos no remunerados 12,5 horas más a la semana que los hombres.⁶⁵

El Gobierno en su manifiesto indicaba que se habían acogido al plan MECUIDA, 1, 13 millones de personas.⁶⁶ Como bien señala la Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid de 27 de julio de 2021. En este caso se estima la demanda de una trabajadora que había solicitado una reducción del 100% de su jornada laboral (art. 6 del RD 8/2020) y se le había denegado. Consideró la empresa que no estaba en ninguna de las situaciones excepcionales del Plan Mecuida. Por si fuera poco añade que había habido una mejoría de la situación global de la pandemia en España, “sin ofrecer ninguna solución alternativa concreta alguna sobre la base de las circunstancias organizativas o productivas de la empresa”

La corresponsabilidad es un valor que debería estar presente en el reparto de tareas domésticas y de cuidados. Lo que ha permitido la COVID-19 es dar visibilidad a todas este trabajo no remunerado con perspectiva de género. Se ve necesario desde este trabajo de investigación que haya políticas públicas que los valoren como derechos. No se puede dejar a la voluntad de la estructura familiar.⁶⁷ Significativa es la Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón de 29 de agosto de 2019⁶⁸.

En el supuesto de hecho de la sentencia referida se planteaba que no se pretendía la reducción de su jornada de 35 horas, sino a un turno fijo de mañanas amparado en el

⁶⁵ Vid. INE Mujeres y hombres. Conciliación trabajo y familia. https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/l0/&file=ctf03002.px

⁶⁶ Declaración institucional por el Día Nacional de la Conciliación y la corresponsabilidad.” Referencia del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2022. Vid. [https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220322v02%20\(2\).aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220322v02%20(2).aspx)

⁶⁷ MARTÍNEZ BARBERO, G., GONZÁLEZ RIVAS, J.P. “Conciliación de la vida laboral y familiar durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA19” op. Cit pág. 178.

⁶⁸ Juzgado de lo Social de Gijón núm. 3, de 29 de agosto de 2019 338/2019 Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ce80bc1b580dabfd/20190913>

artículo 34.8. Indicaba la actora la posibilidad de la empresa (clínica veterinaria) de que se contratase a otro trabajador u otra previsión organizativa. Se debía valorar el interés de la trabajadora, el de la empresa y el resto de trabajadores.

El interés de la actora se encuentra justificado a nivel constitucional. Prima principalmente el debido cuidado y tutela de su hijo. En suma, también hay obligación del padre en relación con el niño, lo que no se puede obviar, para una debida corresponsabilidad padre-madre. Hay un claro perjuicio a la empresa por el cambio de horario reclamado. Además, la modificación que pretende la demandante no satisface la finalidad pretendida de cuidado del menor. Con el horario que se demanda de 9:15 a 16:15, el menor necesitaría cuidados de 13 a 15:15 horas

Se concluye por la sentencia que no podría prevalecer sobre el interés de la empresa y de las y los demás trabajadores, la fijación de un turno que no da cumplimiento al objetivo de cuidado del menor en su totalidad. Sea como fuere se requiere una red **pública de** cuidados que pueda albergar una gran parte de estas tareas. Asimismo se requiere para los profesionales empleos y salarios razonables en línea con sus tareas. Igualmente para las personas cuidadas, que gocen de las máximas garantías y efectividad. Cuando una persona requiere cuidados a nadie se le escapa que se encuentra en una situación de vulnerabilidad.

En España en el año 2050 hay una previsión que más del 58% de la población sea mayor de 64 años. La posibilidad de ser persona dependiente se incrementa, lo que trae como consecuencia que también haya más demanda de profesionales en tareas de cuidados. También se exigirá que haya mayor inversión económica en cuidados.

5. Conclusiones- Lege ferenda

Las PNC desde su creación con la Ley 26/1990 han sufrido prácticamente pocas modificaciones legislativas, como si el tiempo se estancará, incluso me atrevería a decir poco relieve doctrinal. La normativa internacional, europea y nacional ha evolucionado y por la situación de necesidad que contemplan estas prestaciones convendría una urgente reformulación acorde con el mercado actual:

PRIMERO: Incidir en la corresponsabilidad, según el artículo 4 de la L03/2007, ha de existir esa transversalidad en toda la normativa. Mientras el sistema de cuidados esté en manos principalmente de la mujer trabajadora, la brecha salarial afectará a la brecha en pensiones y que sean las personas trabajadoras mujeres las mayores beneficiarias de las PNC. Por que como primera propuesta lege ferenda las prestaciones no contributivas en clave perspectiva de género han de poder remunerar el trabajo informal de la persona informal de igual medida como si estuviera trabajando y pudiera cotizar (la articulación legal podría tener diferentes opciones, pero sino se dignifica termina siendo realizando siempre por el colectivo de trabajadoras)

SEGUNDO: Los requisitos de acceso a las PNC deberían ir referidos al solicitante, cualquier otra suma, como se ha indicado perpetua los roles de género, porque se elimina lo máspreciado la libertad económica y en suma la subordinación.

TERCERO: La irrupción de las nuevas tecnologías, de la inteligencia artificial es una alerta de que los nuevos empleos pueden venir sesgados en perjuicio del colectivo de las mujeres. Este hecho a largo plazo incrementaría y no revertiría la posibilidad

6. Bibliografía

- BARRIOS BAUDOR, Guillermo (2020) "Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: PLAN MECUIDA" Aranzadi Thomson Reuter. *Revista Aranzadi doctrinal* número 6 de 2020
- BLASCO PELLICER, Ángel. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes., ALEGRE NUENO, Manuel. RAMOS MORAGUES, Francisco. TALENS VISCOTI, Eduardo. (2020) *Análisis normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19* Editorial Tirant lo Blanch, València, 2020.
- GARCÍA CALVENTE, Maria del Mar. "Cures, gènere i salut: la desigualtat més invisible" Universitat de Girona, Butlletí electrònic de promoció de la salut. abril de 2022. abril de 2022
- GARCÍA CALVENTE, Mar., DEL RIO LOZANO, Maria. MARCOS MARCOS, Jorge. "Desigualdades de género en el deterioro de la salud como consecuencia del cuidado informal en España" Publicación por Elsevier España, S.L. Gaceta Sanitaria 2011
- GINÉS I FABRELLAS, ANNA: "Inteligencia artificial y sesgos" Blog NET21, julio 2024
- MARTIN CANO, María del Carmen. RUIZ SEISDEDOS, Susana. "Ley de dependencia una mirada con perspectiva de género" Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga. *Documentos de Trabajo Social. Revista de trabajo y acción social.* n 48 de 2010
- MARTÍNEZ BARBERO, Graciela., GONZÁLEZ RIVAS, Juan Pablo. "Conciliación de la vida laboral y familiar durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA19" Edita: Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid. *Femeris*
- PÉREZ LÓPEZ, José Iván: "Brecha digital, género y derechos laborales", ADAPT University Press, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, número 2, abril-junio 2023
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz: "Inteligencia artificial, género y trabajo", Edit. *Junta de Andalucía. Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social.* Número 171/2024
- RON LATAS, Ricardo Pedro, LOUSADA AROCHENA, José Fernando "Pensiones no contributivas en perspectiva de género: norma y realidad" *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Estudios Doctrinales* n° 12 (3º trimestre de 2017) Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/237/248>