

EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

Comunicaciones del XXXIII Congreso
Anual de la Asociación Española de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023



INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.413

Empleo y protección social

Comunicaciones del
XXXIII Congreso Nacional de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Empleo

Núm. 66

Empleo y protección social

Comunicaciones del
XXXIII Congreso Nacional de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Epub: 117-23-034-8

NIPO PDF: 117-23-035-3

ISBN Epub: 978-84-8417-619-0

ISBN PDF: 978-84-8417-620-6

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



ÍNDICE

PRÓLOGO	
<i>Eva López Terrada</i>	13
Panel A. EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN TRAS LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO	19
1. Políticas dirigidas a la empleabilidad y a la formación de las personas jóvenes: en especial, en los “nuevos sectores de actividad” <i>Francisca Bernal Santamaría</i>	21
2. El empleo de las personas con discapacidad en el entorno actual marcado por la transición digital: cambios en la contratación y hoja de ruta para la negociación colectiva <i>Carolina Blasco Jover</i>	39
3. Formación en el trabajo, negociación colectiva y transiciones justas <i>Dulce María Cairós Barreto</i>	57
4. Ingreso mínimo vital y empleo: estrategias para la inserción laboral de los beneficiarios <i>Matthieu Chabannes</i>	73
5. La empleabilidad de las personas con discapacidad: retos de la economía digital inclusiva en la nueva ley de empleo <i>Carmen Delgado Garrido</i>	93
6. Los retos actuales y futuros en la formación y cualificación de la gente de mar ante la digitalización y la automatización de buques <i>María Gorrochategui Polo</i>	111
7. El desarrollo de la inteligencia artificial y sus consecuencias en el empleo <i>José Eduardo López Ahumada</i>	129

8.	Cambios normativos en los expedientes de regulación temporal de empleo y refuerzo de formación y empleabilidad <i>María Olaya Martínez Rodríguez</i>	145
9.	Apuntes para la mejora de la participación femenina en el mercado de trabajo digital: superando la brecha digital <i>Arturo Montesdeoca Suárez</i>	163
10.	Medidas de mejora de la empleabilidad y/o del mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras en la regulación del despido por causas empresariales <i>Rubén Parres Miralles</i>	181
11.	Inclusión laboral interseccional en el empleo público y en los contratos del sector público: cuotas reservadas de empleo <i>José Miguel Sánchez Ocaña</i>	191
12.	La empleabilidad de las personas con discapacidad en el marco de la nueva ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo <i>Catalina Smintinica</i>	207
13.	Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la ley orgánica 3/2022 <i>Silvia Fernández Martínez</i>	225
14.	El sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral: tribulaciones de un modelo formativo deficitario <i>Marina Fernández Ramírez</i>	241
15.	El impacto de la automatización cognitiva y la robótica avanzada en el mercado laboral <i>Julio Losada Carreño</i>	259
16.	Las estancias no laborales en el entorno profesional como instrumento de mejora de la empleabilidad de los jóvenes. Algunas propuestas a la espera del anunciado estatuto del becario <i>Josep Moreno Gené</i>	279
17.	Formación profesional e incorporación al mercado de trabajo: complejos y retos <i>Mariola Serrano Argüeso</i>	297
18.	El proyecto de estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa. ¿El final de los falsos becarios? <i>Nancy Sirvent Hernández</i>	313
19.	La “nueva” dimensión territorial de las políticas de empleo <i>María Rosa Vallecillo Gámez</i>	331
Panel B.	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LA NUEVA LEY DE EMPLEO	357
1.	La intermediación laboral para un empleo digno, en el nuevo planteamiento de la ley de empleo <i>Stefano Bini</i>	359

2.	La actuación de los servicios públicos de empleo en la configuración de un mercado de trabajo inclusivo y no discriminatorio ¿realidad o ficción? <i>Irene Dozo Mougán</i>	375
3.	El rechazo a las personas desempleadas de larga duración ¿una discriminación en el acceso al empleo por situación socioeconómica? <i>Antonio Fernández García</i>	393
4.	La intermediación laboral en el ámbito del mercado laboral del deporte profesional <i>Juan Luis García Ríos</i>	411
5.	La responsabilidad por las violaciones de derechos laborales cometidas en los momentos previos al contrato: empresas de selección y violencias sexogénicas en el ámbito laboral <i>Miguel Ángel Garrido Palacios</i>	433
6.	La intermediación laboral como herramienta de igualdad social en el acceso al empleo <i>Jaime Piqueras García</i>	453
7.	Los retos de la intermediación laboral a través del uso de algoritmos <i>Noelia de Torres Bóveda</i>	471
8.	Empleo, intermediación y movilidad actual de trabajadores en la unión europea: la red Eures <i>Macarena Ángel Quiroga</i>	489
9.	Prospección empresarial e intermediación laboral. Claves de un programa fallido <i>Brais Columba Iglesias Osorio</i>	507
10.	La influencia de los convenios y las recomendaciones de la OIT en la legislación laboral española en materia de agencias de empleo <i>Juan Carlos García Quiñones</i>	523
11.	Mecanismos de intermediación y coordinación laboral en el marco europeo: la red Eures como mecanismo de acceso al trabajo y la coordinación de servicios públicos de empleo <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	535
12.	El servicio público de empleo estatal: configuración, competencias y transformación hacia a una agencia española de empleo <i>Luis Ramos Poley</i>	557
13.	La igualdad efectiva y no discriminación en la intermediación laboral del siglo XXI <i>José Enrique Ruiz Saura</i>	575
Panel C.	LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVA: ¿LA REFORMA PENDIENTE?	593
1.	Análisis crítico del régimen de incompatibilidades y compatibilidades de la prestación por desempleo <i>Francisco Javier Arrieta Idiakez</i>	595

2.	Prestación por desempleo de nivel contributivo. Especial referencia al pago único de la prestación <i>Ana María Castro Franco</i>	615
3.	La incompatibilidad entre prestación por desempleo y trabajo autónomo: la necesaria reconsideración del artículo 282.1 LGSS <i>Juan Miguel Díaz Rodríguez</i>	635
4.	Protección por desempleo e incapacidad permanente en personas con discapacidad <i>Francisco Javier Fernández Orrico</i>	655
5.	Interacción entre las situaciones de excedencia y el derecho a la prestación por desempleo <i>Elena Lasaosa Irigoyen</i>	675
6.	La capitalización de la prestación por desempleo como mecanismo de fomento de las cooperativas y las sociedades laborales <i>Alexandra Lenis Escobar</i>	693
7.	La protección por desempleo en el ámbito del empleo doméstico <i>Francisco Lozano Lares</i>	713
8.	La conciliación de la vida familiar y laboral como criterio de determinación de la colocación adecuada a la luz de las últimas reformas <i>Delyana Milenova Koseva</i>	741
9.	Capitalización del desempleo: últimas líneas <i>Raquel Poquet Catala</i>	757
10.	Un acercamiento a la nueva protección social en el empleo doméstico con perspectiva de género <i>Josefa Romeral Hernández</i>	775
11.	La extensión de la protección por desempleo a los trabajadores ilegales como sanción empresarial por incumplimiento de la normativa de contratación <i>Carlos García-Giralda Casas</i>	791
12.	La prestación por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar <i>Pilar Palomino Saurina</i>	807
Panel D.	LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO ASISTENCIAL Y OTRAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO	825
1.	Acceso al subsidio por desempleo de las empleadas de hogar tras el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre <i>Laura Casanova Martín</i>	827
2.	Subsidio y renta agraria tras el ingreso mínimo vital: un futuro incierto <i>Francisco Javier Hierro Hierro</i>	843
3.	Protección de la seguridad social en caso de ERTE red alternativa al desempleo <i>Elena Castro Surís</i>	861

4.	Rentas de garantías de ingresos como la última red del sistema de protección social: la experiencia en el País Vasco <i>Enea Ispizua Dorna</i>	879
5.	Prestaciones por desempleo asistencial y trabajadores maduros: la delgada línea entre la inserción y la jubilación <i>Juan María Roldán Conesa</i>	899
6.	La renta activa de inserción como instrumento para mejorar la inclusión de las PCD <i>Noemí Serrano Argüello</i>	917
Panel E.	EL GOBIERNO DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO	927
1.	La situación de los “teletrabajadores” de carácter internacional en la legislación española <i>Julia Dormido Abril</i>	929
2.	La contratación laboral en el VI convenio colectivo general de la construcción tras la reforma laboral de 2021 <i>Fernando Elorza Guerrero</i>	939
3.	Una nueva herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género en los servicios públicos de empleo. El caso de <i>Labora. Servicio Valenciano de Empleo y Formación</i> <i>Santiago García Campá</i>	955
4.	La estabilización del empleo y el control de la temporalidad en el sector público <i>Laura María Melián China</i>	985
5.	La protección del empleo de las trabajadoras víctimas de violencia sexual: ¿un conjunto de derechos efímeros? <i>Belén Morant Torán</i>	999
6.	El derecho al trabajo y las políticas de empleo: una revisión a la luz de las reformas (y transformaciones) laborales <i>Gratiela-Florentina Moraru</i>	1013
7.	Negociación colectiva y gobernanza del impacto de la digitalización sobre el empleo <i>María Sepúlveda Gómez</i>	1029
8.	Los mecanismos de adaptación y mantenimiento del empleo y su impacto en las personas trabajadoras de mayor edad <i>María Belén Fernández Docampo</i>	1047
9.	La configuración del empleo en la ley 3/2023: ¿una reestructuración para superar las deficiencias del mercado de trabajo o simple continuismo? <i>Esther Guerrero Vizuete</i>	1063

Panel F.	LAS REFORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PREVISTAS EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	1081
1.	La nueva garantía de suficiencia de las pensiones públicas establecida la segunda fase de la reforma de pensiones (RDL 2/2023, de 16 de marzo): una evaluación del mandato constitucional de suficiencia (art. 41 CE) <i>Enrique Martín-Serrano Jiménez</i>	1083
2.	Políticas de empleo y personas de edad avanzada: medidas para favorecer su permanencia en el mercado de trabajo <i>Juan José Rodríguez Bravo de Laguna</i>	1105
3.	La asistencia personal en España: un modelo asistencial insuficiente en lo cuantitativo y en lo cualitativo <i>José Antonio Rueda Monroy</i>	1123
4.	El deber de comprobación y la eventual exoneración del art. 42 ET tras la reciente jurisprudencia de la sala tercera del TS <i>José María Ruz López</i>	1141
5.	Incentivos a la jubilación activa en sectores sensibles. El caso de los profesionales sanitarios del sistema nacional de salud <i>Andrés Urbano Medina</i>	1159
6.	La revalorización de pensiones para el año 2023 y la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación <i>Elisabet Errandonea Ulazia</i>	1173

LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR
Y LABORAL COMO CRITERIO DE DETERMINACIÓN
DE LA COLOCACIÓN ADECUADA A LA LUZ
DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS

DELYANA MILENOVA KOSEVA

Profesora Ayudante (LOU)

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Socia.

Universidad de Alicante

Delyana.milenova@ua.es

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. ETAPA PREVIA A LA REFORMA DE 2002. 3. ETAPA POSTERIOR A LA REFORMA DE 2002. 4. ETAPA ACTUAL. 5. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCIÓN

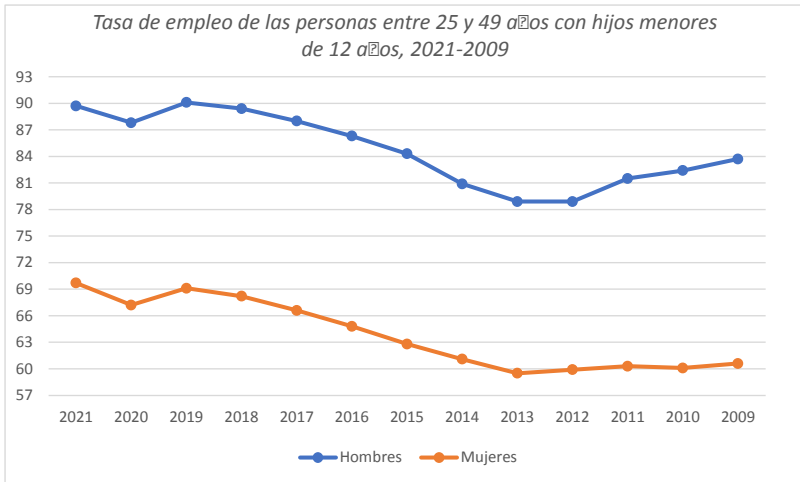
Como es sabido, entre las obligaciones que asume el beneficiario de una prestación por desempleo se encuentran la de buscar activamente empleo y la de aceptar una colocación adecuada ofrecida por el servicio público de empleo¹. El término de colocación adecuada ha sufrido una profunda transformación desde su origen en los años sesenta hasta la actualidad. En un primer momento, la “adecuación” de las ofertas de empleo dependía exclusivamente de la naturaleza de la actividad laboral y de las condiciones en que la misma había que desarrollarse², sin valorar otro tipo de circunstancias que pudieran ser relevantes, tales como las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral. Hoy en día, no cabe duda de la importancia que ostentan las cargas familiares tanto en la etapa “en activo” de un trabajador, como en su etapa de búsqueda de ocupación, limitando sus posibilidades de aceptación de un empleo. Ello se observa especialmente en el caso de las mujeres, quienes tradicionalmente han sido las encargadas de la crianza de los hijos y del cuidado de familiares y como consecuencia de ello han visto mermadas en mayor medida sus expectativas profesionales. Recientes estudios del INE³ corroboran que en 2021 el 27,5% de las mujeres entre 35 y 44 años no buscaban empleo porque debían cuidar a personas dependientes, siendo este porcentaje del 23,7% en el caso de los hombres. Así mismo, se ha registrado que la tasa de empleo de las mujeres entre 25 y 49 años con hijos menores de 12 años está muy por debajo de la tasa de empleo que presentan los hombres en las mismas circunstancias (gráfico 1).

¹ Art. 266 c) LGSS.

² Véase, VIQUEIRA PÉREZ, C.: *La prestación por desempleo*, Tirant lo Blanch, 1990, p. 279-280.

³ Instituto Nacional de Estadística, *Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según motivo y grupo de edad. España 2021*. Datos disponibles en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=53551>

GRÁFICO 1



Estos datos demuestran, por un lado, que las necesidades de

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE sobre la Incidencia en el empleo por la existencia de hijos.

Estos datos demuestran, por un lado, que las necesidades de conciliación afectan de forma diferente a cada sexo, siendo el femenino el más perjudicado y, por otro lado, que la presencia de hijos o familiares dependientes que necesiten cuidados repercute negativamente en la empleabilidad de las personas. Consciente de esta realidad, en las últimas dos décadas el legislador ha incorporado distintas medidas de protección de los derechos de conciliación en lo que respecta a la búsqueda de empleo y a la oferta de una colocación adecuada por parte del servicio público de empleo. En este sentido, la presente comunicación pretende exponer cuáles han sido los cambios implementados por el legislador para reforzar la valoración de las circunstancias familiares en la delimitación del concepto de colocación adecuada.

2. ETAPA PREVIA A LA REFORMA DE 2002

En la regulación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral en los procesos de búsqueda de empleo se pueden apreciar varias etapas que van de menor a mayor grado de consideración de los mismos. La primera etapa abarca el período previo a la aprobación del Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, y de la homónima Ley 45/2002, de 12 de diciembre. La segunda etapa se refiere al período posterior a la reforma de 2002 y se extiende hasta aproximadamente 2013-2014. Por último,

se puede apreciar una tercera etapa que es en la que nos encontramos hoy en día, caracterizada por la consolidación de los derechos objeto de este estudio.

En la etapa previa a 2002, la colocación adecuada era aquella que se adaptaba a las circunstancias profesionales del desempleado, sin tener en cuenta ningún otro factor. De forma que, las necesidades de carácter personal y familiar quedaban totalmente al margen de los criterios tenidos en cuenta por el legislador en la delimitación de la “adecuación” de una ocupación. Muestra de ello es que en los años sesenta, la norma sólo establecía que la oferta de empleo había de ser “adecuada a las condiciones del desocupado”⁴, sin concretar cuáles eran dichas condiciones. Más adelante, la Orden de 5 de mayo de 1967 – dictada en desarrollo de la Ley de 21 de abril de 1961, de Seguridad Social - definió por primera vez el concepto de colocación adecuada vinculándolo a las “aptitudes físicas o profesionales” del desempleado y estableciendo como límite para la adecuación que “el trabajador pueda seguir conviviendo con su familia”⁵. Tal y como han apuntado algunos autores, esta mención estaba más relacionada con el incremento de costes que conllevan las ofertas de empleo ligadas a un cambio de domicilio, que con la valoración de las responsabilidades familiares del trabajador⁶, de modo que la conciliación de la vida familiar seguía manteniéndose en un plano muy alejado. Las sucesivas reformas⁷ se centraron en perfilar el criterio profesional, entendiendo por colocación adecuada “aquella que se corresponda con la profesión habitual del trabajador” siempre que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas y, en todo caso, “la coincidente con la última actividad laboral desempeñada”, con el límite de que “no suponga cambio de residencia habitual, salvo que tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo”⁸.

En definitiva, en esta primera etapa, en la delimitación del concepto de colocación adecuada se aplicaban criterios relacionados con la naturaleza de la actividad profesional en que consistía el trabajo y con las condiciones en que ese trabajo había que desarrollarse, omitiendo cualquier referencia a las necesidades de conciliación de la persona desempleada. Como consecuencia, muchas de las ofertas que el servicio público de empleo hacía llegar a los desempleados, a pesar de ajustarse a sus aptitudes físicas y formativas, no tenían en cuenta sus necesidades de conciliación familiar, por lo que acaba-

⁴ Art. Noveno de la Ley 62/1961, de 22 de julio, por la que se implanta el Seguro Nacional de Desempleo.

⁵ Art. 14.2 de la Orden de 5 de mayo de 1967.

⁶ Tal y como señala CERVILLA GARZÓN, M.J.: “Interferencias de la obligatoria conciliación de la vida familiar y laboral en la determinación de la “colocación adecuada”, en AA.VV., *XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social “La protección por desempleo en España”*, pp. 537-546, p. 538, “dicha circunstancia no entendemos que sea, en ningún caso, asimilable a la valoración de las responsabilidades familiares del trabajador o sus posibles necesidades de conciliación, que pueden darse aun cuando su centro de trabajo esté muy cercano a su domicilio familiar”.

⁷ Como la que tuvo lugar con el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁸ Art. 213.3 LGSS en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

ban siendo rechazadas. El rechazo injustificado de una colocación adecuada conllevaba la suspensión o, en su caso, la pérdida del derecho a la prestación por desempleo. Como resultado, aquellas personas que habían perdido de forma temporal o definitiva su prestación por haber rechazado un empleo “adecuado”, acudían a los Tribunales para exigir la desestimación de la sanción y el reconocimiento de las circunstancias familiares como causa válida de rechazo de una colocación adecuada.

En este contexto normativo, los Tribunales no solían aceptar como causa justificativa de rechazo de una colocación adecuada o de un curso formativo la existencia de circunstancias familiares, ni siquiera cuando se trataba del cuidado de hijos de muy corta edad (once meses)⁹, ya que, según se argumentaba, quedaban fuera del período de “vinculación absoluta a la madre”, esto es, fuera del descanso por nacimiento de hijo¹⁰. Con más lógica, se rechazaba como causa justificativa el tener hijos de edades superiores (veintidós y diecisiete años¹¹) en los que no concurrían circunstancias especiales, ya que la intensidad del cuidado en tales supuestos no impedía la aceptación del empleo¹². Se seguía el mismo criterio rígido incluso en el caso de tener que atender a una hija que recientemente había sido intervenida quirúrgicamente¹³ o en caso de tener que prestar cuidados continuos a un bebé muy enfermo¹⁴. En este último supuesto, el Tribunal no valoró el mayor perjuicio que el empleo en turno rotativo que le fue ofrecido a la madre implicaba para el cuidado de su hijo, pues ello, según el órgano judicial, no suponía, salvo prueba en contra, un mayor número de horas de trabajo que las que tendría que prestar en un trabajo con horario fijo¹⁵. La no valoración de las circunstancias familiares ha sido patente también en el caso de que los destinatarios de los cuidados

⁹ Tal fue el caso planteado ante el TSJ de Galicia, Sentencia de 26 de septiembre de 1995, en el que la actora rechazó la oferta de una colocación adecuada por encontrarse al cuidado de su hijo de once meses. En el mismo sentido, STSJ Murcia 11 de noviembre 1999 (hijo de año y seis meses); STSJ Cataluña de 22 de enero 1995 (dos años); STSJ Extremadura de 12 de febrero 1996 y de Cataluña de 14 de febrero 1997 (5 años).

¹⁰ TSJ de Murcia, sentencia núm. 1222/1999, de 11 noviembre 1999. La actora acudía al curso formativo acompañada de su hija de un año y medio de edad, por imposibilidad de dejarla al cuidado de otra persona. El órgano jurisdiccional calificó la actitud de la madre como provocación para conseguir ser excluida del curso y, además, en su razonamiento tuvo en cuenta la retribución del cónyuge y de la actora que, aunque no separaban ciertos límites económicos, permitían pagar una plaza en una guardería pública.

¹¹ TSJ de Andalucía, Granada, Sala de lo Social, Sentencia núm. 743/2001, de 6 marzo

¹² *Vid.*, MELLA MÉNDEZ, L.: “La oferta adecuada de empleo tras las reformas de 2002”, en *Estudios Financieros CEF*, núm. 247/2003, p. 33

¹³ Alegando el órgano jurisdiccional que esta circunstancia, “lo más que constituía era una dificultad que debía solventar buscando una tercera persona que se ocupara del niño durante las horas de duración del curso” (fundamento jurídico segundo del TSJ de País Vasco, Sala de lo Social, de 19 abril 1994, rec. 2215/1993).

¹⁴ Tal es el caso de la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 mayo 1997, rec. 1934/1997, en la que la actora tenía a su cargo a su hija muy enferma que necesitaba cuidados de forma continuada que llegaban “al extremo de tener que mantener a la hija enferma, un bebé, boca abajo”.

¹⁵ *Ibidem*.

fueran otros familiares¹⁶, como un padre enfermo¹⁷, una madre que requería cuidados durante las veinticuatro horas del día por razón de su grave enfermedad¹⁸ o una sobrina durante su hospitalización¹⁹.

Las razones de fondo sobre las que los Tribunales basaban el rechazo residían, por un lado, en la idea de que las responsabilidades familiares, aunque respetables, no estaban previstas por el legislador como causa justificativa de rechazo y, “entenderlo de otro modo, supondría una invitación al fraude y al abuso al permitir que los beneficiarios rechazasen la colocación ofrecida invocando cualquiera de las innumerables situaciones personales en que puedan encontrarse (cuidado no sólo de niños, sino también de ancianos, personas enfermas, etc.)²⁰”. De otro lado, sostenían que la aceptación de esta causa colocaría en una situación de privilegio a las personas desempleadas, frente a los trabajadores en activo que no pueden invocar circunstancias familiares para dejar de cumplir con su obligación de prestar servicios, lo cual atentaría contra el principio de igualdad constitucionalmente consagrado²¹.

La citada doctrina fue confirmada por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 8 de febrero de 1995²², que resuelve sobre el caso de una madre desempleada que rechazó una ocupación adecuada por tener a su cargo una hija de un año y no existir en su localidad guardería que acogiera a niños menores de dos años. El Alto Tribunal parte del concepto legal de desempleado²³ que se caracteriza por la voluntad del mismo de trabajar y por su disponibilidad al efecto. Así, dado que la prestación por desempleo tiene por objeto la protección de una situación de necesidad y no de mera conveniencia, se excluye la alegación de circunstancias personales y familiares como impedimento para aceptar un empleo adecuado. Entiende el órgano jurisdiccional que el Estatuto de los Trabajadores prevé mecanismos suficientes para compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares, por lo que, en supuestos como el analizado, se debe aceptar la oferta y, una vez ingresado en la empresa, acudir a alguno de los permisos por motivos de conciliación regulados en el art. 37.4 y 5, esto es, reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses o por razón de guarda legal directa de un menor de seis años. En

¹⁶ *Vid.* MELLA MÉNDEZ, L.: “La oferta adecuada de empleo...” op. cit., núm. 247/2003, p. 34

¹⁷ TSJ de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia núm. 225/1998, de 31 marzo 1998, rec. 174/1998.

¹⁸ TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia núm. 3594/1998, de 29 mayo 1998.

¹⁹ STSJ de Cataluña, de 27 febrero 1991

²⁰ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 26 septiembre 1995, rec. 1913/1993

²¹ Por todas, STSJ de Murcia, Sala de lo Social, núm. 1222/1999, de 11 noviembre 1999, rec. 995/1999; STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 1290/1997, de 14 febrero 1997; de 14 enero 1992; de 9 junio 1992; de 22 enero 1992; y del TSJ de Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia núm. 225/1998, de 31 marzo 1998, rec. 174/1998, entre muchas otras.

²² STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 8 febrero 1995, rec. 1015/1995

²³ En el art. 1.1 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, la protección de la contingencia de desempleo se dirigía a “quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierda su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 6 de la presente Ley”.

suma, el Tribunal no considera que el cuidado de un menor constituya “una especie de contingencia que distorsionase *per se*” la prestación por desempleo, “cuando legalmente aquella situación produce otras consecuencias”²⁴ legalmente protegidas, como el descanso por nacimiento, la reducción de jornada, la excedencia, etc. A parte de los fundamentos jurídicos ya esgrimidos, la interpretación restrictiva también podía explicarse, en opinión de algunos autores, en la situación económica que estaba atravesando el país en aquel momento²⁵. A este efecto, son paradigmáticas las palabras del Tribunal Supremo, según el que “en un mercado laboral caracterizado por la falta de puestos de trabajo y la escasez de medios para proteger la situación de desempleo” no puede aceptarse el rechazo de una oferta de empleo adecuada sólo por el motivo del cuidado de un menor²⁶.

Excepcionalmente, se podía encontrar alguna resolución contraria a esta doctrina que entendía justificada la negativa a participar en un curso de formación profesional porque concurrían circunstancias especiales de salud de la hija menor que le impedían acudir a la guardería y exigían el cuidado constante por parte de la madre²⁷. Esta sentencia constituye un ejemplo de que en esta materia debe examinarse cada caso concreto y atender a las circunstancias particulares para encontrar la solución más adecuada, “pues la generalización podría llevar a soluciones injustas si se aplican a situaciones límite, como parece la expuesta”²⁸. En otro supuesto excepcional, se entendió justificado el rechazo de una oferta de empleo porque tenía como causa el cuidado y vigilancia de una hija de siete años durante cuarenta y ocho horas, ya que la misma se encontraba bajo un síndrome febril con vómitos²⁹.

En ocasiones el rechazo no venía por parte de la trabajadora, sino por parte de la empresa al manifestar la trabajadora que tenía un hijo de pocos meses y no podría cumplir el horario completo y normal de la empresa, por lo que no se trataba del tipo de rechazo previsto en la norma para extinguir el derecho a la prestación³⁰. Esta última resolución demuestra que el argumento argüido en gran parte de las resoluciones consistente en primero aceptar el empleo y después acudir a alguno de los mecanismos de conciliación previstos en el Estatuto de los Trabajadores, muchas veces resulta disfuncional. Y ello porque si la oferta de empleo se plantea en unos términos concretos y con un determinado horario, difícilmente la empresa aceptaría cambiarlo para

²⁴ STS de 8 febrero 1995, op. cit.

²⁵ Tal y como señala LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Responsabilidades familiares, ocupación adecuada y extinción del desempleo”, *Diario La Ley*, núm. 5721, Sección Tribunal, 2003, p. 1, recurso electrónico, esta interpretación restrictiva “era bastante coherente con los datos legales entonces vigentes”.

²⁶ Confróntese, MELLA MÉNDEZ, L.: “La oferta adecuada de empleo...”, op. cit., núm. 247/2003, p. 33

²⁷ STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 292/1998, de 3 de febrero

²⁸ Véase, MELLA MÉNDEZ, L.: “La oferta adecuada de empleo...”, op. cit., núm. 247/2003, p. 34

²⁹ TSJ de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia núm. 872/2001, de 18 junio 2001.

³⁰ STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 3450/1999, de 9 noviembre 1999, rec. 1656/1996

adaptarse a la situación familiar de la persona recién ingresada, procediendo a su rechazo y a la valoración de otros candidatos. La única ventaja que puede tener este modo de proceder es que el rechazo formulado por parte de la empresa no conlleva la extinción del derecho a la prestación por desempleo.

3. ETAPA POSTERIOR A LA REFORMA DE 2002

La tradicional desconexión entre los derechos de conciliación y la colocación adecuada fue superada – aunque con algunas excepciones – con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, y con la homónima Ley 45/2002, de 12 de diciembre. La primera, además de trasladar la definición legal del concepto de colocación adecuada del art. 213.2 al art. 231.3, amplió sus términos para introducir expresamente la valoración de las circunstancias personales y familiares en la selección de las ofertas de empleo que pueden ser consideradas adecuadas. La segunda norma fue más allá y sustituyó la referencia a las circunstancias familiares por la “conciliación de la vida familiar y laboral”. Se trataba de una cláusula de cierre general³¹, pues el precepto señalaba que “para la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores” se tendrán en cuenta “las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral”.

Aunque tardíamente, tal cambio se debió a la voluntad del legislador de adaptar la normativa interna a lo dispuesto en el Convenio núm. 44 de la OIT, de 23 de junio de 1934, sobre la protección por desempleo, el cual recoge en su art. 10.1.d) que “No debe considerarse conveniente ... d) un empleo que, por razón diferente de las indicadas anteriormente y habida cuenta de todas las circunstancias y de la situación personal del solicitante, pueda ser rechazado con fundamento por el interesado.” Previsión que fue incorporada a nuestro ordenamiento jurídico a través del art. 17.1 LISOS – hoy art. 17.2 – que tipifica como infracción grave rechazar una oferta de empleo adecuada, “salvo causa justificada”. Pese a que el Convenio núm. 44 de la OIT no se refiere expresamente a las responsabilidades familiares ni a la conciliación familiar, la referencia a la situación personal del desempleado permite incluir, aunque de forma indirecta, las necesidades familiares por tratarse de una esfera estrechamente relacionada con la vida personal del trabajador. Mucho más explícita en este sentido es la Recomendación núm. 165 de la OIT de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares al afirmar en su art. 30.1 que “Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho trabajador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

³¹ CRUZ VILLALÓN, J.: “El deber de aceptación de la oferta de colocación adecuada”, *Relaciones Laborales*, nº4, 2003, p. 99

Otro factor decisivo para este cambio de perspectiva hacia una mayor protección de los derechos de conciliación, fue la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Aunque esta norma sólo se refiere a los trabajadores en activo, sí que contribuyó a la concienciación sobre la importancia de los derechos de conciliación en el empleo y la necesidad de configurar un sistema que permita “el reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la privada³²”. Más acorde con el contenido de la Ley 45/2002, fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que la misma se refiere al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el “acceso al empleo”³³ e, indudablemente, la colocación adecuada guarda una relación directa con el acceso al empleo, propiciado en este caso por la propia Administración Pública³⁴. De modo que, si se quiere cumplir el propósito de la mentada ley, este acceso al empleo “no puede suponer un trato desigual o discriminatorio entre hombres y mujeres, situación que puede llegar a producirse si las ofertas de empleo no pueden aceptarse por obligatorias necesidades de conciliación (que afectan, normalmente, a las mujeres), con la consiguiente pérdida de la prestación” por desempleo³⁵.

En definitiva, a partir de 2002, el legislador tomó conciencia de que las circunstancias familiares son un factor que limita las posibilidades de aceptación de un empleo y que deben ser tenidas en cuenta entre los criterios que delimitan el concepto de colocación adecuada. De este modo, lo que la nueva normativa configura es la obligación del servicio público de empleo de valorar *a priori* las circunstancias familiares del desempleado, esto es, cuando el órgano gestor tiene que decidir cuál es la oferta más adecuada para la persona desempleada³⁶. Al respecto, es importante subrayar que no se trata de una mera recomendación o facultad de la Administración, si no de una obligación ineludible establecida por la ley que le impide obviar la existencia de necesidades de conciliación de los desempleados³⁷.

Los cambios normativos se han reflejado también en la jurisprudencia y en la doctrina judicial. La mayoría de resoluciones dictadas con posterioridad a 2002 revelan una interpretación más flexible de la causa de rechazo fundada en motivos de conciliación, sobre todo cuando se trata de la oferta de actividades de formación profesional. Así, el TSJ de Galicia, en su sentencia de 4 de abril de 2005³⁸, tras citar la doctrina anterior relativa a la necesaria disponibilidad y voluntad del desempleado de buscar activamente un empleo,

³² Exposición de Motivos

³³ Art. 5

³⁴ Véase, CERVILLA GARZÓN, M.J.: “Interferencias de la obligatoria conciliación...”, op. cit., p. 541

³⁵ *Ídem*.

³⁶ Véase, MELLA MÉNDEZ, L.: “La oferta adecuada de empleo...”, op. cit., núm. 247/2003, p. 32

³⁷ CERVILLA GARZÓN, M.J.: “Interferencias de la obligatoria conciliación...”, op. cit., p. 541

³⁸ Rec. 5222/2002

señala que el “compromiso de actividad” no es impermeable a los derechos de conciliación de la vida familiar y profesional y, por tanto, las responsabilidades familiares pueden atemperar las obligaciones del desempleado contenidas en el citado compromiso, entre las cuales se encuentra la asistencia a cursos formativos de mejora de la empleabilidad. En el litigio planteado, la aceptación del curso formativo implicaba desatender el cuidado del hijo menor, debido al limitado horario veraniego de la guardería y, además, obligaba a la obligada a la esposa a abandonar el curso que, como desempleada, estaba realizando, de modo que, lo prevalente en tales supuestos es el cuidado del menor y la mejora de la empleabilidad de la esposa, “sobre la obligatoriedad legal de la convocatoria formativa”. De este modo, el órgano jurisdiccional concluye que la doctrina sentada por la STS de 8 de febrero de 1995 debe entenderse superada y, a partir de la aprobación de la Ley 39/1999 y la Ley 45/2002, se debe considerar como causa justificativa del rechazo de un curso formativo el cuidado de un hijo menor.

Por lo demás, fue decisiva la STC 3/2007 del 15 de enero 2007, rec. 6715/2003 que otorgó una dimensión constitucional a los derechos de conciliación, proyectada “tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familiar y a la infancia (art. 39 CE)”, precisando que dicha dimensión “ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”³⁹. Esta doctrina fue esgrimida en sentencias posteriores para justificar el rechazo a cursos de formación por motivos de maternidad⁴⁰ o por tener que hacerse cargo de una hija de siete meses, no teniendo plaza en la guardería ni a alguien que pueda cuidarla⁴¹ -aunque en este último caso el recurso fue desestimado porque no se acreditó la existencia de hijos a cargo. Cabe resaltar, al hilo de este último caso, que no basta la mera alegación de la concurrencia de circunstancias familiares que imposibilitan la aceptación de la oferta de empleo adecuado. Por el contrario, la parte que las alega debe probar su existencia y demostrar que no puede compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo.

Como se puede observar, tanto la legislación como la doctrina judicial y la jurisprudencia han reconsiderado la existencia de circunstancias familiares como causa válida de rechazo de la oferta de un curso formativo o de un empleo adecuado. Ciertamente, son pocas las sentencias encontradas con posterioridad al año 2002 que resuelven sobre el rechazo de un empleo adecuado por motivos familiares. Ello puede ser debido a una mejor aplicación de la normativa laboral por parte de la Administración, es decir, a una mayor adecuación de las ofertas de empleo, lo cual implica la disminución de las colocaciones rechazadas y, por tanto, de las impugnaciones.

³⁹ Fundamento jurídico sexto

⁴⁰ TSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia núm. 1158/2013, de 21 de febrero 2013, rec. 4663/2010

⁴¹ TSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia núm. 2954/2014, de 23 de mayo 2014, rec. 131/2012

4. ETAPA ACTUAL

Por último, llegamos a la tercera y actual etapa de la evolución de los derechos de conciliación en los procesos de búsqueda de empleo. Esta última fase se caracteriza sobre todo por una mayor protección de la conciliación, por la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo y por el fomento de la corresponsabilidad. Buena muestra de ello es la recientemente aprobada Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que establece entre sus objetivos principales la “igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo”, “la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos”, el establecimiento de “condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados” y la creación de empleos que tengan en cuenta las circunstancias individuales y familiares de las personas trabajadoras (art. 4).

En lo referente al acceso al empleo, la citada norma se muestra mucho más sensible con las obligaciones familiares, imponiendo a los servicios públicos de empleo el deber de tener en cuenta las necesidades de conciliación en todo el proceso de inserción del desempleado en el mercado laboral. Entre los cambios más relevantes, cabe destacar en primer lugar, las modificaciones relativas al concepto de “colocación adecuada”. Por una parte, antes de la nueva ley, el término se definía en el art. 301 LGSS, mientras que ahora se define en la Ley de Empleo, concretamente en su art. 3 g)⁴². Por otra parte, se elimina de su definición toda referencia a la conciliación o a las circunstancias familiares que sí que se preveían en el texto anterior. Aunque a primera vista esta supresión podría llevarnos a pensar que el legislador ha restado importancia a los derechos de conciliación, la lectura del conjunto de la norma nos permite afirmar justo lo contrario: encontramos numerosas referencias a los derechos conciliatorios y la creación de nuevas figuras que les prestan mayor protección.

Así, y continuando con la segunda novedad, la ley sustituye el anterior “compromiso de actividad” –regulado antes en el art. 300 LGSS– por el nue-

⁴² Art. 3 g): Colocación adecuada: Se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.

En los dos últimos casos, además, la oferta deberá implicar un salario equivalente al establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo.

La colocación que se ofrezca deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

En el marco del acuerdo de actividad voluntariamente aceptado, también será colocación adecuada, la que sea convenida dentro del itinerario de inserción, incluida la colocación de duración determinada regulada en el artículo 15.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la colocación a tiempo parcial. Solamente en este marco, será adecuada la colocación que se ofrezca en una localidad que no sea la de residencia de la persona trabajadora.

vo “acuerdo de actividad” (art. 3 f)⁴³) en el que expresamente se prevé que se tendrán en cuenta las necesidades de los colectivos prioritarios, definiendo a estos últimos en el art. 3 d) como “colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con lo establecido en el art. 50.” El art. 50 contiene un listado de colectivos vulnerables de atención primaria a los efectos de esta ley, destacando entre ellos a las mujeres con baja cualificación, las personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monoparentales o monomarentales.

Otro cambio de especial relevancia es el referido a la creación de un nuevo servicio para las personas demandantes de empleo consistente en la elaboración de un perfil individualizado de usuario que facilite el ulterior diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda de empleo (art. 56. 1 a)). La elaboración del itinerario exigirá la formalización del citado “acuerdo de actividad” (art. 56.1 c)) que atenderá a las “necesidades de conciliación de la vida familiar y personal” de los usuarios. Toda la información relativa a cada persona usuaria quedará recogida en lo que la nueva ley denomina “expediente laboral personalizado único”. Concretamente, recogerá el acuerdo de actividad, el plan personalizado, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, el seguimiento de la persona, las ofertas adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, entre otros (art. 56 j)).

En cuarto lugar, entre los compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo, la ley añade la obligación de manifestar los cambios de domicilio y cualquier otra circunstancia relevante para el disfrute adecuado de los servicios de empleo y, en especial, las dificultades de conciliación que puedan condicionar el itinerario o plan personalizado (art. 58 e)). Anteriormente, las personas desempleadas no tenían el deber de comunicar los cambios que se producían en sus circunstancias familiares durante el tiempo en que figuraban suscritas como demandantes de empleo. La única información que tenía el servicio público de empleo era la que la persona usuaria le proporcionaba al suscribir el compromiso de actividad al inicio de su situación de desempleo. Dado que durante la duración del derecho a la prestación pueden suceder numerosos cambios que afecten tanto a las obligaciones de conciliación (nacimiento de un hijo, enfermedad, etc.) como a otros ámbitos relevantes para el adecuado cumplimiento del acuerdo de actividad, resulta fundamental que estos cambios sean tenidos en cuenta por la Administración Laboral a efectos de ofrecer empleos más ajustados a la situación individual de cada persona. Es por ello que, en mi opinión, se trata de una novedad muy positiva que contribuirá a la mejor reinserción de las personas desempleadas con problemas de conciliación. La misma opinión merece la implementa-

⁴³ Art. 3 f): Acuerdo de actividad: Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

ción del canal digital alternativo para relacionarse con el servicio público de empleo (art. 56.1 c)). Esta herramienta, además de suponer un paso más hacia la digitalización de la Administración, facilitará la accesibilidad a la información y la realización de trámites por parte de aquellos sujetos que presentan especiales dificultades para acudir presencialmente a las oficinas públicas, como sería el caso de las personas con hijos o familiares dependientes a cargo.

No obstante, la nueva ley también deja algunos aspectos importantes sin precisar. Al respecto, al regular en el art. 58 los compromisos de las personas demandantes del servicio de empleo, establece que dichos compromisos se desarrollarán y cumplirán “salvo causa justificada”, pero no especifica qué tipo de causas serían válidas para permitir la interrupción del desarrollo o el incumplimiento de las obligaciones asumidas. Ello deja un amplio margen de discrecionalidad al servicio de empleo en su valoración, lo cual genera inseguridad jurídica para las personas usuarias que no conocen de antemano las circunstancias que pueden alegar. Tampoco se recoge en la ley ninguna concreción de las necesidades o circunstancias de conciliación que se deben tener en cuenta por la Administración Laboral en esta materia. Ante la falta de matizaciones en la norma, debemos interpretar las circunstancias familiares en sentido amplio e incluir tanto las necesidades de cuidado de los hijos como de otros familiares dependientes⁴⁴. Además, dados los valores constitucionales que están en juego, cualquier interpretación restrictiva de los derechos de conciliación por parte del servicio público de empleo, deberá ser razonable, proporcionada y justificada. Ahora bien, no debemos olvidar que la existencia de obligaciones familiares no debe mermar la disponibilidad del desempleado para incorporarse al mercado de trabajo, ya que la voluntad y la disponibilidad para trabajar constituyen dos de los requisitos básicos para ser beneficiario de la prestación por desempleo. Cuestión distinta son las concretas condiciones en que dicha incorporación se pueda producir para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral⁴⁵.

5. CONCLUSIONES

En los últimos veinte años hemos podido observar una progresiva consolidación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral que se ha extendido a todos los ámbitos del Derecho del Trabajo. Dicha consolidación se fundamenta en un cambio de conciencia de la sociedad, erradicando la idea de que el cuidado de la familia es tarea exclusiva de las mujeres y aceptando que la única forma de avanzar hacia una igualdad efectiva de mujeres y hom-

⁴⁴ AÑÓN ROIG, M.J.: “¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en AA.VV., CARDONA RUBERT, M.B. (Coord.), *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, 2009, pp.11 -38, p. 20

⁴⁵ CERVILLA GARZÓN, M.J.: “Interferencias de la obligatoria conciliación...”, op. cit., p. 541

bres es a través de la corresponsabilidad y el reparto equitativo de responsabilidades entre ambos sexos.

La normativa en materia de acceso al empleo no ha quedado ajena a la consolidación de los citados derechos. En este sentido, la reforma de 2002 supuso un punto de inflexión en lo que se refiere a la protección de los derechos de conciliación en la búsqueda de un nuevo empleo. El legislador amplió el alcance de estos derechos, abarcando no solo las relaciones laborales vigentes, sino también las expectativas de inicio de una nueva relación profesional, condicionando su aceptación a que posibilite el cumplimiento de las obligaciones familiares. Así, se ha pasado de una total desconexión entre el término de colocación adecuada y derechos de conciliación, a la unión entre ambos conceptos, imponiendo su valoración en todas las actividades de formación y búsqueda de empleo. De este modo, la valoración de la situación familiar se efectúa *a priori* para determinar si las condiciones de la oferta de trabajo hacen posible la conciliación de la vida familiar y laboral. No se trata de una mera recomendación, sino de un deber legal ineludible que recae sobre el órgano gestor de las prestaciones por desempleo. Podemos afirmar que, a raíz de esta reforma, se ha observado una disminución de los conflictos en materia de rechazo de una colocación adecuada por motivos de conciliación, lo cual, probablemente se deba a una mayor adecuación de las ofertas de empleo a las necesidades familiares de los desempleados.

El último cambio en esta materia se debe a la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Se trata de una ley mucho más sensible con los derechos de conciliación que aplica la perspectiva de género de manera transversal en la política de empleo. Entre los cambios más importantes en materia de búsqueda de empleo, destaca la creación del plan individualizado de inserción laboral que, entre otros factores, atenderá a las circunstancias familiares de la persona desempleada para adaptar a las mismas tanto las ofertas de empleo como las actividades formativas; la puesta en marcha de un canal digital que facilitará la realización de trámites para aquellos sujetos con dificultades de conciliación que no puedan acudir a las oficinas públicas de forma presencial; la imposición al beneficiario de la prestación del deber de comunicar al servicio público de empleo cualquier alteración en sus circunstancias —tales como las familiares— que pudieran condicionar el cumplimiento del plan de actividad, entre otros. En definitiva, la ley muestra una mayor concienciación con la importancia que tienen las necesidades de conciliación en el proceso de búsqueda de empleo.

No obstante, el legislador no ha aprovechado esta reforma para especificar las concretas circunstancias familiares que deberán ser tenidas en cuenta por el servicio público de empleo en la valoración de las ofertas de trabajo, y tampoco ha señalado qué causas serían válidas para rechazar una oferta de empleo adecuada. Esta falta de concreción crea un amplio margen de discrecionalidad de la Administración en la apreciación de estas circunstancias a la vez que incrementa la inseguridad jurídica para las personas usuarias de los servicios de empleo.

En conclusión, cada una de las reformas ha supuesto un paso más hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia la conciliación de la vida familiar y profesional. La última reforma supone un paso decisivo, pero tal vez no sea el último, por lo que habrá que esperar a su aplicación para ver si, en efecto, las medidas introducidas son capaces de lograr los objetivos que se propone la ley.