

Juzgando con perspectiva de género: flexibilización de los requisitos de acceso a la prestación de incapacidad temporal tras el disfrute de excedencias por cuidado de hijo o hija

Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 7/2019, de 10 de enero¹

María del Carmen López Aniorte

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia*

1. Marco teórico y normativo: la excedencia por cuidado de hijo o hija como medida de conciliación feminizada

El artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el régimen jurídico de una de las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar previstas en el ordenamiento laboral español, la excedencia para el cuidado de hijo o hija por naturaleza y adopción –extensiva a los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente–, siendo su duración máxima de 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante su disfrute se mantienen determinados derechos laborales: 1) A asistir a cursos de formación profesional. 2) A reserva del puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido el cual, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El año de reserva se amplía hasta 15 o 18 meses, respectivamente,

1 El presente diálogo se enmarca en el proyecto de investigación DER2016-76557-R, sobre «El futuro del sistema español de protección social. Análisis de las reformas en curso y propuestas para garantizar su eficiencia y equidad (V): salud, familia y bienestar», financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, e incluido en la convocatoria 2016 de proyectos de I+D+i, correspondientes al Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad.

Cómo citar: López Aniorte, M.^a C. (2019). Juzgando con perspectiva de género: flexibilización de los requisitos de acceso a la prestación de incapacidad temporal tras el disfrute de excedencias por cuidado de hijo o hija. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 7/2019, de 10 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 197-206.

en caso de familia numerosa de categoría general o de categoría especial; y, asimismo, se extiende hasta los 18 meses cuando «la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor» (inciso final adicionado al último párrafo del [art. 46.3 ET](#) por el [RDL 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). 3) Finalmente, el tiempo de excedencia es computable a efectos de antigüedad.

Ahora bien, pese a los derechos laborales reconocidos, la excedencia por cuidado de hijo/a es la medida de conciliación que ofrece peores consecuencias económicas para quien la disfruta, pues implica la pérdida del salario y no da derecho a prestaciones sustitutorias de la Seguridad Social. Por lo demás, este periodo, durante el que no se cotiza ([art. 144.2 Ley general de la Seguridad Social –LGSS–](#)), carece de la consideración de situación asimilada al alta ([art. 166 LGSS](#)).

Para suavizar, en parte, las consecuencias prestacionales adversas que genera esta modalidad de excedencia –absolutamente feminizada–, el [artículo 237.1 de la LGSS](#) dispone que el periodo durante el que se disfrute tendrá «la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad».

Procede ya advertir que la norma transcrita omite la incapacidad temporal (IT) –prestación que, en caso de enfermedad común, exige una carencia de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante ([art. 172 LGSS](#))–, siendo tal omisión la que da lugar al litigio que resuelve la sentencia objeto de comentario, aplicando la doctrina del paréntesis y utilizando una perspectiva de género. La doctrina del paréntesis, acuñada por la jurisprudencia –entre otras muchas, Sentencias del Tribunal Supremo (SSTS) de [29 de mayo \(rec. 1996/1991\)](#) y [14 de marzo de 2012 \(rec. 4674/2010\)](#)–, permite neutralizar el tiempo durante el cual han concurrido circunstancias que han impedido o dificultado la cotización a la Seguridad Social, aumentando hacia el pasado el ámbito temporal en el que se buscan las cotizaciones precisas para alcanzar la carencia exigida tanto como dure el paréntesis.

No es desconocido que la excedencia por cuidado de hijo o hija la disfrutan de manera abrumadoramente mayoritaria las mujeres, en un porcentaje que se sitúa en torno al 90 %, siendo estas las que sufren las consecuencias económicas adversas de la ausencia de salario y del déficit prestacional que tal excedencia genera. Por ello, interesa reflexionar sobre las razones que conducen a las mujeres a ejercer estos derechos y que retraen a los hombres de hacerlo.

Señala la Organización Internacional del Trabajo, en su informe [Care work and care jobs for the future of decent work \(2018\)](#), que las mujeres realizan el 76,2 % de todo el trabajo de cuidados no remunerado, y que «los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de género en el trabajo». El desigual reparto intrafami-

liar de las tareas domésticas y del trabajo de cuidados de menores y dependientes trae su causa en la reclusión histórica de las mujeres en el ámbito de lo privado, donde, desde una posición subordinada, vienen asumiendo tareas no remuneradas de cuidado y de atención de las tareas del hogar, y en la atribución al hombre del discurso público y de la actividad lucrativa/remunerada desarrollada fuera del ámbito de lo doméstico.

El tenaz proceso de tránsito de lo privado a lo público, seguido por las mujeres, constituye la gran revolución del siglo XX, periodo en el que estas han conquistado los derechos civiles y políticos (igualdad jurídica), y han empezado a acceder masivamente al mercado laboral, pero sin llegar a alcanzar la igualdad real y efectiva. Ello es así, en buena medida, por la permanencia, generación tras generación, de los denominados «estereotipos de género», que mantienen a las mujeres en una posición subordinada y que se hallan fuertemente arraigados en el imaginario colectivo, desde donde se proyectan al ámbito cultural, político, económico/productivo, legislativo y judicial.

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) define [estereotipo de género](#) como «una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar», siendo nocivo «cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales». Pese a que carecen de justificación científica, los estereotipos de género continúan marcando cuáles han de ser los roles que han de asumir hombres y mujeres en los ámbitos públicos y privados, qué nivel de liderazgo, compromiso y productividad se espera de ellos y ellas en la empresa, cómo han de vestir o comportarse, o en qué espacios físicos y temporales deben unas y otros desenvolverse. De este modo, siguen perpetuando roles secundarios y de dependencia de las mujeres, que obstaculizan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, y que cristalizan, en ocasiones, en las resoluciones judiciales (por ejemplo, [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de julio de 2017, caso Carvalho Pinto de Sousa](#), y STS, Sala de lo Penal, de 23 de mayo de 1990 –«sentencia de la minifalda»–); no en vano, quienes operan en el ámbito judicial «se educan en la misma sociedad prejuiciosa que el resto de las profesiones» ([Poyatos, 2019, p. 7](#)).

Los estereotipos de género son los determinantes de que el rol de cuidadoras atribuido desde siempre a las mujeres se mantenga en la actualidad. Dicho rol: 1) les impone la doble jornada, que reduce su tiempo de ocio e impacta negativamente en su salud laboral; 2) las conduce a ejercer, en la mayoría de los casos, los derechos de conciliación laboral y familiar (reducciones de jornada, permisos para el cuidado del lactante, excedencia por cuidado de hijo/a y familiares...), muchos de los cuales implican una reducción o pérdida de salario y minoración o pérdida de prestaciones de la Seguridad Social, con el consiguiente aumento de su dependencia económica respecto del varón; 3) condiciona la feminización de las profesiones relacionadas con el cuidado, tales como la educación, las profesiones sanitarias o el trabajo de limpieza; 4) y las mantiene alejadas de los ámbitos científicos y

tecnológicos, con el riesgo que ello entraña de pérdida de las oportunidades que ofrece la denominada «Revolución Industrial 4.0».

La permanencia de los estereotipos de género determina que el ejercicio de los derechos de conciliación familiar y laboral, en términos de corresponsabilidad real entre ambos sexos, siga siendo, en pleno siglo XXI, una asignatura pendiente (Molina, 2018). La falta de corresponsabilidad supone un obstáculo que impide garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, pues dificulta el empleo y precariza las condiciones laborales de las trabajadoras, con la consiguiente merma de sus derechos en materia de Seguridad Social. A este respecto, la Comisión Europea, en su *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* (Luxemburgo, 2016), ha reconocido que para poner fin a la disparidad entre sexos en el mundo laboral «habrá que promover el equilibrio entre responsabilidades familiares y profesionales», así como «una distribución más equitativa del tiempo dedicado al cuidado de los hijos y del hogar».

En el caso de España, son contundentes los datos que evidencian la brecha laboral y prestacional de género existente, derivada, en buena medida, de la falta de corresponsabilidad: la *tasa de paro femenina a finales del tercer trimestre* de 2018 fue del 16,22 % y la masculina fue del 13,12 %; en 2017, del total de *excedencias por cuidado de hijos/as solicitadas*, el 92,34 % fueron disfrutadas por las madres; a finales de 2017, del total de *trabajos a tiempo parcial*, 2.072.100 eran ocupados por mujeres y 733.300 por hombres; el salario medio anual de las mujeres en 2016 fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres alcanzó los 25.924,43 euros (Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta anual de estructura salarial 2016*); y, consecuentemente, las pensiones femeninas son significativamente más reducidas: la pensión de jubilación media de las mujeres en junio de 2018 fue de 805 euros, frente a la de los hombres que alcanzó los 1.254 euros, según información estadística del INSS.

2. Relato fáctico

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de La Rioja de 10 de enero de 2019 contempla uno de los muchos supuestos en los que es la madre quien solicita la excedencia para cuidado de hijo/a, con consecuencias salariales (pérdida total de salario) y, en su caso, prestaciones para la misma. El disfrute de la situación de excedencia por la trabajadora –con antigüedad en la empresa desde el 14 de octubre de 2002– se lleva a cabo en dos ocasiones próximas en el tiempo y por una duración total cercana a los 5 años.

El segundo parto se produce el 25 de septiembre de 2014, estando disfrutando de la primera excedencia (solicitada el 29 de julio de 2012 y de disfrute previsto hasta el 17 de octubre de 2014), y desde esta situación pasa a percibir la prestación por maternidad, desde el 25 de septiembre de 2014 hasta el 14 de enero de 2015. El 15 de enero de 2015 solicitó una nueva excedencia por cuidado de hijo/a, con finalización el 24 de septiembre de 2017. El 25 de septiembre de 2017, la trabajadora se incorporó al puesto de trabajo, e

inició ese mismo día un proceso de IT por enfermedad común, que le es denegado por la mutua por no acreditar el periodo de carencia de 180 días cotizados en los últimos 5 años anteriores a la baja, conforme a lo previsto en el artículo 172 de la LGSS.

Presentada reclamación previa por la trabajadora, esta es desestimada por Resolución de 4 de diciembre de 2017. Tras presentar demanda ante el Juzgado de lo Social número 2 de Logroño, contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la mutua, en reclamación de IT, el órgano judicial, en cumplimiento de los artículos 3 y 4 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), aplica la doctrina del paréntesis, citando la STSJ del País Vasco de 11 de junio de 2011, y estima dicha demanda en Sentencia de 10 de septiembre de 2018, condenando a la mutua al abono de la prestación. Presentado recurso de suplicación, la sentencia es confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Logroño, en Sentencia de 10 de enero de 2019.

3. La doctrina judicial: claves de la técnica de juzgar con perspectiva de género

Tanto la [STSJ de La Rioja](#) objeto de comentario, como la resolución del órgano judicial de instancia que es confirmada por aquella, aplican la técnica de juzgar con perspectiva de género, aunque ninguna de las dos sentencias lo reconoce de forma explícita. Antes de entrar en el detalle de la aplicación concreta en las referidas resoluciones de la citada metodología, procede, en breves líneas, sentar las bases jurídicas que la fundamentan.

Como es sabido, la configuración de la igualdad en la Constitución española (CE) es compleja. Es un valor superior del ordenamiento jurídico ([art. 1.1 CE](#)); un derecho fundamental ([art. 14 CE](#)); y un mandato constitucional a los poderes públicos a fin de que promuevan las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva, y de que remuevan los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud ([art. 9.2 CE](#)). Sin embargo, ni el reconocimiento constitucional de la igualdad en su triple dimensión ni la configuración posterior de instituciones tales como la discriminación indirecta o la acción positiva han sido suficientes para alcanzar la igualdad real y efectiva, ni en las relaciones laborales ni en los restantes ámbitos. Ello es así porque las políticas de igualdad adoptadas hasta el momento «atacan los síntomas pero no las causas de la desigualdad» ([Jiménez, 2018](#)), relacionadas con el mantenimiento de estereotipos que sustentan relaciones asimétricas y de subordinación de las mujeres, en buena medida, por la falta de formación en materia de igualdad en todos los niveles educativos.

La aplicación de la perspectiva de género a las resoluciones judiciales es un mandato imperativo que emana de la sumisión del poder judicial al imperio de la ley (), y de distintos instrumentos de la Unión Europea e internacionales, así como de normas internas que

lo exigen. Entre aquellos se encuentran la [Directiva 2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) (CEDAW), en especial sus artículos 5 y 15.2. Por su parte, en el ámbito interno, cabe destacar el [artículo 4](#) de la LOIMH, que prevé que la «igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas», y su [artículo 15](#), que señala que el «principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos».

La integración del principio de igualdad en las resoluciones judiciales no es, pues, opcional para los órganos judiciales, sino un parámetro principal que se ha de tener en cuenta en las resoluciones en las que se encuentre comprometido el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo ([Poyatos, 2019, p. 9](#)), atendiendo a las circunstancias del caso. Así lo ha confirmado el Tribunal Constitucional en su [Sentencia 3/2007, de 15 de enero](#), en la que dispone que:

[...] los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la violación del artículo 14, si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes [...] (FJ 5.º).

Y, en coherencia con lo anterior, el Tribunal Supremo (Sala de lo Penal), en [Sentencia 247/2018, de 24 de mayo](#), ha reconocido por vez primera, de forma expresa, haber integrado la perspectiva de género en la resolución de un conflicto.

Como es obvio, no en todos los litigios en los que esté implicada una mujer resultará pertinente aplicar la perspectiva de género, sino solo en los que estén presentes relaciones asimétricas de poder, produciéndose «un impacto de género como consecuencia de los estereotipos y prejuicios sociales imperantes»; esta técnica permitirá «en primer lugar detectar si en un determinado conflicto jurídico está influyendo la existencia de un estereotipo de género que puede estar generando una diferencia de oportunidades o derechos», y, una vez constatada su existencia, hará posible que sea erradicado «de la aplicación o interpretación de la norma corrigiendo y compensando el desequilibrio que haya podido ocasionar» ([Jiménez, 2018](#)).

Son ya numerosas las sentencias dictadas en el orden social en las que se ha aplicado la perspectiva de género. Sin ánimo exhaustivo, cabe destacar la [STSJ de Galicia 5780/2016, de 14 de octubre](#) (ponente: Fernando Lousada Arochena), y la [STSJ de Canarias/Las Palmas de 7 de marzo de 2017 \(rec. 1027/2016\)](#) (ponente: Gloria Poyatos Matas), sentencia pionera por definir por vez primera desde un punto de vista teórico esta técnica. Mención especial

merece, por su directa conexión con la materia de la [sentencia objeto de comentario](#) –la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la crianza y sus efectos peyorativos en los derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres–, el voto particular a la [Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre](#), que resuelve el recurso de amparo promovido por la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA) y por un padre integrante de la plataforma. En dicho voto particular, la magistrada María Luisa Balaguer Callejón reprocha al Alto Tribunal que haya perdido:

[...] la ocasión de diferenciar, de forma clara, entre los objetivos y finalidades con proyección constitucional asociados a las medidas de protección del hecho biológico de la maternidad –en conexión con los arts. 15 y 43 CE–, y las finalidades, con igual cabida constitucional, asociadas tanto a la garantía de igualdad de trato en el mercado laboral –arts. 14 y 35.1 CE–, como al desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral y personal –art. 18 CE– que deben ser proyectadas, sin ninguna diferencia, a los hombres y a las mujeres que tienen descendencia, a riesgo de convertirse, de no ser así, en medidas generadoras de discriminación indirecta (punto 5).

La técnica de juzgar con perspectiva de género se desarrolla en cuatro fases ([Jiménez, 2018](#)): 1) Detección de la influencia en el conflicto jurídico de un determinado estereotipo de género. 2) Observación de que ello genera una diferencia de oportunidades o derechos. 3) Erradicación del estereotipo de la aplicación o interpretación de la norma. 4) Compensación del desequilibrio que haya podido ocasionar.

Dichas cuatro fases se manifiestan con claridad en la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Logroño de 10 de septiembre de 2018, confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, concretándose del siguiente modo:

- 1) El estereotipo de género que influye en el conflicto jurídico es la atribución a las mujeres del rol de cuidadoras de sus hijos e hijas, lo que determina que sean estas quienes ejercitan, en la inmensa mayoría de los casos, los derechos de conciliación, entre los que se encuentra la excedencia con tal finalidad. Señala la juzgadora de instancia que es un hecho notorio que la excedencia por cuidado de hijo o hija es solicitada en un porcentaje cercano al 90 % por mujeres.
- 2) El disfrute por parte de las mujeres, de forma mayoritaria, de la excedencia por cuidado de hijo/a supone para ellas una merma de derechos, pues aquella implica la pérdida total del salario y puede tener, además, consecuencias prestacionales, pues tales periodos no se consideran cotizados a efectos de la prestación de IT ex [artículo 237.1 de la LGSS](#). Advierte el Juzgado de lo Social número 2 de Logroño que ello implica «una discriminación negativa hacia las mujeres trabajadoras, que son quienes hacen uso en mayor parte de ese derecho, quedando por ello, en situaciones como la presente, desprotegidas frente a procesos de incapacidad temporal posteriores».

- 3) Para erradicar el estereotipo de la aplicación o interpretación de la norma, el órgano judicial de instancia señala que la aplicación de la normativa expuesta debe hacerse desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación, haciéndose eco de la teoría del paréntesis, citando, a tal efecto, la STSJ del País Vasco de 11 de junio de 2011.
- 4) Finalmente, para compensar el desequilibrio ocasionado, en aplicación de la mencionada teoría del paréntesis, el Juzgado de lo Social número 2 de Logroño excluye del periodo de carencia de la IT los periodos de excedencia por cuidado de hijo/a. Al excluirse dichos periodos, la trabajadora sí presenta carencia suficiente, «ya que hasta su primera excedencia tenía prácticamente 10 años cotizados, estando en situación de alta al tiempo del hecho causante».

Frente a la sentencia de instancia, en el recurso de suplicación planteado, la mutua denuncia, entre otros motivos –infracción de los arts. 165.2, 166 y 237.1 LGSS, y de la doctrina jurisprudencial referente a la «teoría del paréntesis»–, la infracción del artículo 5 de la Ley orgánica del Poder Judicial (LOPJ) en relación con el artículo 163 de la CE, argumentando que, si la juzgadora de instancia tenía dudas sobre la constitucionalidad de los citados preceptos de la LGSS, en lugar de acudir a una interpretación integradora, debió de haber planteado la cuestión de inconstitucionalidad prevista en los artículos 5.3 de la LOPJ y 163 de la CE.

La STSJ de La Rioja de 10 de enero de 2019 rechaza que la magistrada de instancia haya inaplicado las citadas normas por considerarlas contrarias a la Constitución y que las haya interpretado forzando su sentido para acomodarlas a la norma fundamental; por el contrario, considera que:

[...] las ha interpretado y aplicado en el sentido que propugna tanto la doctrina del Tribunal Constitucional –cuando indica que el derecho al cuidado de hijos es uno de los derechos asociados a la maternidad de la mujer trabajadora amparada por el art. 14 de la Constitución, y, por tanto, la interpretación y aplicación de las normas que a ella se refieren ha de realizarse en la forma que resulte más favorable a la efectividad del derecho (por todas, su Sentencia 233/2007, de 5 de noviembre)–, como la propia legalidad ordinaria –así el art. 5.1 LOPJ, que obliga a los órganos judiciales a interpretar y aplicar las normas jurídicas conforme a la Constitución y a la doctrina del Tribunal Constitucional–, y en particular el artículo 237 de la LGSS [...] en relación con los artículos 3 [«El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil»] y 4 [«La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas»] de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [...] (FJ 3.º).

Continúa razonando el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja que, en aplicación de las citadas normas, la juzgadora de instancia ha considerado que la demandante cumplía el requisito específico de cotización para acceder a la prestación de IT, por medio de la denominada «doctrina del paréntesis». La interpretación que reclama la mutua, a juicio del órgano judicial, constituiría «una penalización por la exclusiva causa de haber utilizado el derecho de excedencia por cuidado de hijo, que, como ya se ha dicho, contraviene la normativa constitucional y ordinaria que ampara el derecho a la maternidad e igualdad». Por ello, la solución adecuada es «la que adopta la sentencia recurrida cuando, en aplicación de la doctrina del paréntesis, excluye para la acreditación del cumplimiento de la carencia requerida el periodo en el que la actora permaneció en situación de excedencia». En coherencia con el razonamiento expuesto, la [STSJ de La Rioja de 10 de enero de 2019](#) desestima el recurso de suplicación interpuesto y confirma la sentencia recurrida.

4. Trascendencia de la doctrina establecida

Tanto la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Logroño de 10 de septiembre de 2018, como la [STSJ de La Rioja de 10 de enero de 2019](#) constituyen dos nuevos y significativos ejemplos de sentencias dictadas en el orden social en las que se aplica la perspectiva de género, en supuestos en los que se constatan relaciones asimétricas que comprometen el derecho a la igualdad. La aludida relación asimétrica, en este particular litigio, parte de la atribución del rol de cuidadoras a las mujeres, determinante de que sean estas quienes, casi en exclusiva, disfruten de la desventajosa medida de conciliación consistente en la excedencia por cuidado de hijo/a.

Como advierte el Juzgado de lo Social número 2 de Logroño, el hecho de que el periodo de excedencia por cuidado de hijo o hija no se considere cotizado a efectos de la prestación de IT ex [artículo 237.1 de la LGSS](#) constituye una «discriminación negativa hacia las mujeres trabajadoras, que son quienes hacen uso en mayor parte de ese derecho, quedando por ello, en situaciones como la presente, desprotegidas frente a procesos de incapacidad temporal posteriores». Es necesario que el legislador subsane, cuanto antes, tal omisión, para evitar que la misma produzca el efecto discriminatorio descrito. Y, mientras ello no ocurra, habrán de ser los órganos judiciales quienes impidan que la desigualdad se perpetúe. La doctrina del paréntesis, aplicada por la Sentencia del Juzgado de lo Social de Logroño y por la [STSJ de La Rioja de 10 de enero de 2019](#), que la confirma, para la eliminación de la desigualdad detectada, resuelve adecuadamente el litigio, habiéndose observado los criterios jurisprudenciales para su correcta utilización, fijados, entre otras, en la [STS de 15 de enero de 2010 \(rec. 948/2009\)](#). Por todo ello, cabe esperar que la doctrina establecida por la [sentencia objeto de este comentario](#) se consolide.

Con carácter general, es imprescindible que los órganos judiciales sepan detectar los estereotipos de género que influyen en los conflictos jurídicos, mermando los derechos y

oportunidades de las mujeres, y que, tras haberlos detectado, los erradiquen de la aplicación e interpretación de la norma, compensando el desequilibrio que se hubiera podido generar. En ello consiste la técnica de juzgar con perspectiva de género, que, como se ha razonado, es un mandato imperativo que emana de la sumisión del poder judicial al imperio de la ley. La reforma de la LOPJ llevada a efecto en diciembre de 2018 ha dado un paso muy positivo, que facilitará la aplicación de esta técnica, al exigir –en cumplimiento de la [recomendación formulada a España por la CEDAW](#), e incluso yendo más allá de lo que esta plantea– que juezas y jueces acrediten [formación en perspectiva de género](#) para obtener cualquier especialización.