

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO. M. ^a Lourdes Arastey Sahún	23
1. INTRODUCCIÓN: ¿DEL «SEXISMO» EN EL DERECHO AL «DERECHO SEXUADO»?	27
2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL JUICIO SOCIAL COMO NUEVA VÍA EVOLUTIVA DEL DERECHO HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA: CLAVES NORMATIVAS Y METODOLÓGICAS	39
2.1. LA INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD INTERPRETATIVA COMO VÍA ÚTIL DE REMOCIÓN DE LOS OBSTÁCULOS DE HECHO A LA IGUALDAD NORMATIVA	39
2.1.1. El reclamo multinivel a la protección judicial de los derechos (sociolaborales) de la mujer en pro de una igualdad de derecho y de hecho	39
2.1.2. El imperativo constitucional de sujeción del juez a un concepto no formal, sino sustantivo de igualdad: estudio de casos «pasados, pero presentes»	43
2.2. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO DEL QUEHACER JUDICIAL COMO CANON JURÍDICO OBLIGATORIO: UNA LECTURA EVOLUTIVA ¿SOCIOLÓGICAMENTE ALTERNATIVA?	48
2.2.1. La relevancia del «contexto fáctico de prevalencias de género» subyacente a la ley y valoración judicial: La «igualdad de resultados»	48
2.2.2. «Lo que debió haber sido, pero no fue»: ejemplo de infortunado juicio social por no integrar la perspectiva de género	53
2.2.3. Juzgar en el orden social con perspectiva de género como desarrollo evolutivo del Derecho en clave de innovación cultural: su legitimidad constitucional. . .	57

2.3. REVALORIZACIÓN DEL «ALMA SOCIAL» DE LAS LEYES LABORALES EN FORMA DE FEMINIZACIÓN DE SUS PRINCIPIOS: ¿FAVOR AEQUALITATIS MULIERE?	61
3. LA EXTENSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA USUARIA A LA ETT: ¿ÚTIL USO INTERPRETATIVO DEL CANON DE GÉNERO O MODISMO METÓDICO?	67
3.1. LA REVALORIZACIÓN LEGISLATIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y EL FAVOR POR INTERPRETACIONES EXPANSIVAS	67
3.2. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS CLIENTES INCLUYEN A LAS PERSONAS PUESTAS A DISPOSICIÓN: ¿OBVIEDAD O DUDA A RESOLVER EN CLAVE DE GÉNERO?	69
4. CONTROL JUDICIAL FRENTE A LAS «BRECHAS DE GÉNERO»: NOVEDADES SOBRE DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	73
4.1. LA PROTECCIÓN FRENTE A LA PRINCIPAL FUENTE DE BRECHAS DE GÉNERO: RESISTENCIAS Y AVANCES EN LA TUTELA EFECTIVA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE MATERNIDAD.	73
4.2. NUEVAS EVIDENCIAS JUDICIALES DE VIOLACIONES DE LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE LA DIFERENCIA (BIOLÓGICA) SEXUAL	78
4.3. CONTUMACES DISCRIMINACIONES SEXISTAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO: ¿POR QUÉ «ALUMBRAR» NO DEJA DE SER UN OBSTÁCULO NI SI QUIERA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS?	81
4.3.1. «Llueve sobre mojado»: la jurisdicción ordinaria ignora una obligación de tutela fijada recurrentemente en amparo constitucional y comunitario	81
4.3.2. Especificidad fáctica, oportunidad de evolución de la garantía de la igualdad de género: protección de la candidata de empleo	83
4.3.3. Un paso más en la tutela constitucional efectiva, aún rara avis: percepción efectiva de una indemnización adicional reviviendo la sentencia de instancia.	85
4.4. «TROPEZANDO DE NUEVO CON LA MISMA PIEDRA»: LAS RESISTENCIAS PARA EL CÓMPUTO DE LOS PERIODOS DE MATERNIDAD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO	86

4.4.1.	Parte de la doctrina judicial contenciosa sigue primando las reglas tradicionales del actuar administrativo sobre la perspectiva de género	86
4.4.2.	La perspectiva de género, pauta de convergencia de la doctrina jurisprudencial social y contenciosa	89
4.5.	LA RETRIBUCIÓN VARIABLE EN CLAVE DE GÉNERO: CÓMPUTO PARA LOS COMPLEMENTOS DE LOS PERIODOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD —SU EXTENSIÓN A LA PATERNIDAD—.	92
4.6.	DESPIDO POR MATERNIDAD COMO RIESGO A PREVENIR Y DISCONFORMIDAD DEL DERECHO NACIONAL: ¿RETO DE INTEGRACIÓN EN CLAVE DE GÉNERO A FALTA DE REFORMA LEGAL?	96
4.6.1.	La pérdida de empleo por maternidad como persistente riesgo sociolaboral grave y dificultades de las nuevas garantías de efectividad para erradicarlo	96
4.6.2.	Nuevas «raciones de cal y arena» del TJUE: el asunto Porras Guisado y su influjo en la jurisprudencia sobre despido económico por maternidad	100
4.6.3.	Horizonte de incertidumbre, legal e interpretativa, tras la doctrina Porras Guisado: nuevas claves de comprensión en perspectiva de género	105
4.7.	EL DESPIDO DE MUJERES EN TRATAMIENTOS DE FERTILIDAD: ¿OTRO ÁMBITO PENDIENTE DE INNOVACIÓN INTERPRETATIVA EN CLAVE DE GÉNERO?	112
4.7.1.	Nulidad del despido de las mujeres en tratamiento de FIV como discriminación directa por razón de sexo: confirmación jurisprudencial.	112
4.7.1.1.	Procesos FIV, fuente de emergentes conflictos conciliatorios entre tiempos reproductivos y productivos: déficits de protección . .	112
4.7.1.2.	La recepción estricta de la doctrina comunitaria en la jurisprudencia nacional y su estancamiento	114
4.7.2.	La necesaria evolución de la tutela de las mujeres sometidas a tratamientos FIV en perspectiva de género: ¿integrar es suplir a legislador?	117
4.8.	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, RETO PENDIENTE: LA INTERPRETACIÓN TRADICIONAL DEL ART. 50 ET, FUENTE DE DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE LA MATERNIDAD	120
4.8.1.	Pertinencia de un enfoque de género «olvidado»: un acoso moral laboral por razón de sexo validado por razones procesales	120

4.8.2. La interpretación jurisprudencial tradicional del art. 50 ET como privilegio procesal del empleador y fuente de discriminación por razón de sexo	122
5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN RELACIONES LABORALES ESPECIALES SEXISTAS: NUEVAS LUCES ENTRE PERSISTENTES SOMBRAS	127
5.1. INTEGRACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA RELACIÓN DE EMPLEO DOMÉSTICO: ¿LOS TRIBUNALES CORRIGEN O PERPETÚAN LA SEGREGACIÓN SEXISTA?	127
5.1.1. Progresos de la ley laboral «común» a favor de la igualdad de sexo se resisten en la ley especial: ¿es obligado esperar a ratificar el Convenio 189 OIT? . . .	127
5.1.2. Integración del principio de igualdad de sexo en la interpretación expansiva del límite temporal del deber abonar los salarios de trámite: «aviso a navegantes»	132
5.1.3. Modalidades de tutela antidiscriminatoria frente al despido de las empleadas de hogar embarazadas: Disparos criterios sobre la integración de la nulidad objetiva	137
5.1.4. En busca de «medidas especiales» para la reparación efectiva: el lento —y cicatero— camino hacia la indemnización adicional íntegro-persuasiva	141
5.1.4.1. Disparidad judicial de indemnizaciones por despido improcedente para nulidades sin readmisión: ¿un espacio para el canon jurídico de género?	141
5.1.4.2. Integración del canon de género (10 LOIEMH): La indemnización adicional (art. 186 LRJS), garantía para corregir la neutralización fáctica de la de improcedencia	144
5.1.4.3. Pérdidas de efectividad del valor de la igual dignidad de la empleada de hogar discriminada a causa de la mala praxis de cuantificación indemnizatoria	147
5.1.5. Despido de las empleadas de hogar por represalia: confirmación judicial de la interacción entre precariedad y segregación sexista	152

5.1.5.1.	Más allá de la discriminación por maternidad: las restricciones de facto (presión) a la tutela judicial y a la libertad de crítica de las empleadas de hogar	152
5.1.5.2.	La nulidad del despido de las empleadas de hogar por violación de la tutela judicial efectiva: la garantía de indemnidad en perspectiva de género	154
5.1.5.3.	Efectos del despido nulo por represalia contra la empleada de hogar denunciante: otro momento de disparidad judicial sobre la indemnización adicional	157
5.2.	«BRECHAS-SIMAS DE GÉNERO» EN EL DEPORTE EN GENERAL Y EN EL FÚTBOL PROFESIONAL EN PARTICULAR: ¿UN PERSISTENTE «AGUJERO NEGRO» PARA LA IGUALDAD DE SEXOS?	159
5.2.1.	La regulación sociolaboral del deporte profesional en perspectiva de género: ¿un marco refractario a la igualdad de sexo, no solo de facto, sino de derecho?	159
5.2.1.1.	La falta de reconocimiento normativo de la igualdad de sexo en la Ley del Deporte y su visibilidad difusa en el marco de los derechos televisivos del fútbol	159
5.2.1.2.	Obstáculos normativos y fácticos del acceso de las mujeres al deporte profesional y su necesidad de remoción bajo el canon jurídico de género	163
5.2.2.	«Nueva ("proyectada") Ley del Deporte»: ¿«onda gravitacional» de igualdad contra el «agujero negro» de desigualdad de sexo o nueva decepción?	167
5.2.3.	Despertar colectivo fulgoroso del fútbol profesional femenino: La autorregulación colectiva en perspectiva de género	170
5.2.3.1.	Contexto económico y sociolaboral subyacente al primer convenio del fútbol femenino: «la sima laboral de género» en cifras	170
5.2.3.2.	Claves del convenio del fútbol femenino en perspectiva de género: ¿Ha llegado la justicia equitativa al fútbol español?	172
5.2.4.	Desde la acción autónoma al control judicial para otro mundo posible: el agridulce ejemplo del fútbol femenino norteamericano	179

6. ACTUALIDADES DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: NOVEDADES JURISPRUDENCIALES	185
6.1. EL TIEMPO DE LAS DISCRIMINACIONES INDIRECTAS: MUJERES, PRINCIPALES PERJUDICADAS MÁS ALLÁ DE LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL	185
6.2. EL DESVELO JURISDICCIONAL DE LA PERSISTENTE BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO QUE ENCUBRE DISCRIMINACIONES INDIRECTAS	191
6.2.1. Sectores de trabajo feminizados, retribuciones variables y normas colectivas que perpetúan la brecha retributiva de género: ejemplos de corrección judicial .	191
6.2.2. La duración del contrato, no la efectividad del tiempo de trabajo, determinará el complementos de antigüedad de las personas fijas discontinuas: un revés histórico	197
6.2.3. Cómputo de los periodos de descanso retribuido (tras guardia médica) en clave de discriminación indirecta: disfunciones del amparo constitucional, aun exitoso	200
6.2.3.1. «R que R»: los déficits de amparo en la jurisdicción ordinaria obligan a la búsqueda de amparo continuo —rara avis— constitucional	200
6.2.3.2. Revalorización del valor jurídico en amparo constitucional: a trabajo de igual valor, igual retribución, también en descansos retribuidos	203
6.2.3.3. Otro amparo constitucional «agridulce»: nueva dilación para la efectividad de la garantía de justicia de género.	205
6.2.4. Permisos funcionariales íntegramente retribuidos aun con reducción del 50% de la jornada y sin hospitalización: ¿una orillada discriminación indirecta?	209
6.2.5. Las discriminaciones indirectas por razón de sexo también anidan en las partidas extrasalariales	214
6.3. EL JUICIO DE CONVENCIONALIDAD DE LAS LEYES EN CLAVE DE GÉNERO ANTICIPA LA LEY: EL DESPIDO POR ABSENTISMO COMO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	216

6.3.1.	El signo político del tiempo en las discriminaciones indirectas por sexo: Control de género del despido por absentismo en la antesala de su derogación	216
6.3.2.	Canon de género y sistema multinivel: ¿no ser una discriminación indirecta según el juicio de constitucionalidad, sí serlo desde el de convencionalidad? . .	221
6.3.2.1.	Ausencia del canon de género en el control de legitimidad del despido por absentismo en el TJUE y en la mayoría del TC, y en el TS.	221
	A) El silencio sobre el control de legitimidad de género del despido por absentismo desde la prohibición comunitaria de discriminación	221
	B) Ni el TS, ni el juez de la cuestión de constitucionalidad ni la mayoría del TC valoran el control de género para la legitimidad del art. 52 d) ET.	222
	C) El voto particular: «lección magistral» del razonamiento y operatividad del canon jurídico de control de género de la validez de las leyes.	223
6.3.2.2.	Juicio de convencionalidad del art. 52 d) ET en clave de género: una discriminación indirecta	225
6.3.3.	¿Qué lecciones del control de legitimidad en clave de género del despido objetivo por absentismo tras su derogación legislativa?	227
6.3.3.1.	La derogación del despido por absentismo en clave de género: ¿un despido con causa prohibida no solo injusta?	227
6.3.3.2.	Valoración reflexiva	230
6.4.	¿LA PRUEBA ESTADÍSTICA DE LA FEMINIZACIÓN Y LA PARCIALIDAD GARANTIZA INTEGRAR EL CANON DE GÉNERO?: DISCREPANCIAS EN EL TS	232
6.5.	EL RIEGO DE MUTAR EL CANON DE GÉNERO EN UNA RAZÓN CONTRARIA A LA IGUALDAD REAL: LA CONCILIACIÓN NO ES «CUESTIÓN DE MUJERES»	239

7. NUEVAS FORMAS DE TRATO PEYORATIVO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO: LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN, VÍA DE PROGRESO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	243
7.1. DIFICULTADES CONCEPTUALES PARA AFERRAR LA RICA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA CONTRA LAS MUJERES	243
7.2. EL CONCEPTO COMUNITARIO DE «DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN» EN EL TRABAJO: ORÍGENES (CASO COLEMAN) Y DESARROLLOS RECIENTES EN EL TJUE	246
7.2.1. Invención jurisprudencial comunitaria del concepto: el factor peyorativo, la discapacidad, perjudica a la madre	246
7.2.2. ¿Subyacía en el «asunto Coleman» una obviada «discriminación múltiple», por discapacidad y por sexo (trabajo de cuidar)?	248
7.2.3. Vis expansiva del valor: tránsito, lento, pero natural, de la discriminación por asociación desde el factor de discapacidad al de sexo	250
7.2.4. Protección efectiva de las personas denunciantes de discriminaciones por razón de sexo en el empleo: anticipando la «Directiva Whistleblowing»	257
7.3. RECEPCIÓN, TEMPRANA Y ENTUSIASTA, DEL CONCEPTO COMUNITARIO EN LA DOCTRINA JUDICIAL: LA PLURALIDAD DE ÁMBITOS.	261
7.3.1. Acogida inicial de la discriminación refleja en el trabajo y ausencias del debido enfoque de género: discriminaciones múltiples orilladas	261
7.3.2. Acoso moral de género al trabajador marido de una trabajadora sexualmente acosada en la misma empresa	268
7.3.3. ¿Integrando el enfoque de género en el acoso por asociación?: el despido de la trabajadora por ser pareja de un sindicalista	271
7.4. LA VIOLENCIA CONTRA LOS HIJOS COMO INDICIO DE VIOLENCIA DE GÉNERO A EFECTOS DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD: ¿CERRANDO EL CÍRCULO COLEMAN?	275
7.5. LA DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN LLEGA AL TC: LA POLÍTICA DE PERMISOS DE TRABAJO PARA ATENDER A MUJERES HOSPITALIZADAS POR PARTO EN CLAVE DE GÉNERO.	277

7.5.1.	«Insatisfacción» del TC con la dicotomía clásica de discriminación para responder adecuadamente a la realidad.....	277
7.5.2.	Razones del TC: la denegación de estos permisos de trabajo como política de discriminación indirecta por asociación (familiar) entre mujeres	282
7.6.	VALORACIÓN FINAL.....	284
8.	DESPIDOS POR ENFERMEDADES ASIMILADAS A LA DISCAPACIDAD EN CLAVE DE GÉNERO: VAPOROSO CAMINO JUDICIAL DE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE	287
8.1.	DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE, NUEVO CONCEPTO DE GARANTÍA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN ESPERA DE JURISPRUDENCIA ÚTIL	287
8.2.	PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDADES ASIMILABLES Y GÉNERO: ¿MODISMO METÓDICO O DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE «INNOMINADA»?....	291
8.2.1.	Despido por enfermedad asociada a la condición reproductiva de la mujer en clave de género: ¿factor de protección reforzada múltiple?	291
8.2.2.	La disparidad de criterios: la nulidad del despido por cáncer de mama con indemnización adicional, sin nombrar la clave de género.....	294
8.3.	VALORACIÓN: LA UTILIDAD DEL ENJUICIAMIENTO DE LOS DESPIDOS POR CAUSA DE ENFERMEDADES TÍPICAMENTE FEMENINAS EN ESPERA DE CONCRECIÓN	297
9.	ADAPTACIÓN DE LA JORNADA («A LA CARTA») POR NECESIDADES DE CONCILIACIÓN EN CLAVE DE GÉNERO: ¿NUEVO DERECHO DE AUTODETERMINACIÓN RAZONABLE?	299
9.1.	DE LA PROTECCIÓN ANTIDISCRIMINATORIA A UN NUEVO DERECHO DE AUTODETERMINACIÓN RAZONABLE DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO: FAVOR CONCILIACIÓN ..	299
9.2.	EL DESPLAZAMIENTO DEL DERECHO CONCILIATORIO DESDE LA SOLUCIÓN CONTRACTUAL A LA AUTODETERMINACIÓN RAZONABLE: GARANTÍAS Y SUS LÍMITES.	305
9.2.1.	Dualidad de modelos de conciliación y distribución contractual de riesgos-costes: de la reducción (modelo-disuasión) a la adaptación (modelo-incentivo). ...	305

9.2.2.	Liberación parcial y condicionada del derecho de adaptación de la jornada al juego de poderes contractuales: incidencia del canon de validez de género. . .	310
9.3.	NUEVO MODELO CONCILIATORIO DEL ART. 34.8 ET: NI LOS ABUELOS SON UN «SERVICIO SOCIAL SUSTITUTORIO» NI EL «PADRE CORRESPONSABLE» SU CONDICIÓN SINE QUA NON.	318
9.3.1.	El difícil equilibrio entre las razones de conciliación y las razones de empresa: la dispar experiencia judicial en espera de unificación.	318
9.3.2.	¿Dos caras del canon de género?: El favor hacia la corresponsabilidad no debiera devenir en «calvario procesal» para el derecho a conciliar de la mujer . . .	326
9.3.3.	Otra mirada de género sobre una cuestión de frontera entre lo laboral y lo civil: la indisponibilidad laboral excluye la custodia compartida	331
9.3.4.	Valoración: la ambivalencia del canon jurídico de género no debe confundir la interpretación debida con la legislación deseada.	332
9.4.	DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO AL DE ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL LUGAR DE TRABAJO: ¿EL TELETRABAJO COMO DERECHO DE CONCILIACIÓN? .	338
9.5.	OTROS CONFLICTOS ASOCIADOS AL TRABAJO FLEXIBLE EN CLAVE DE GÉNERO: LA CONCILIACIÓN, GARANTÍA DE INTANGIBILIDAD FRENTE AL <i>IUS VARIANDI</i>	341
9.5.1.	La genérica defensa de la productividad no justifica limitaciones a la conciliación: el plus de justificación de la prerrogativa empresarial en clave de género. . .	341
9.5.2.	La garantía de intangibilidad de condiciones de trabajo en clave de género protege también al varón cuidador	347
9.5.3.	Pérdida de oportunidad indemnizatoria («lucro cesante») por la falta del debido canon de género en el control de novaciones nocivas para la conciliación. .	348
10.	EL DERECHO A UN AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SALUDABLE CON EQUIDAD: NUEVA CULTURA PREVENTIVA MÁS ALLÁ DE LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO	355
10.1.	DIFERENCIAS DE SEXO INVISIBLES QUE DUELEN: LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y SUS DEFICIENCIAS EN LA ACTUAL GESTIÓN EFICAZ DE RIESGOS LABORALES . . .	355

10.2. AVANCES PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORALES EN CLAVE DE GÉNERO: NUEVAS LUCES NUEVA LUZ DESDE EL ÁMBITO DE INNOVACIÓN COMUNITARIA	361
10.3. EL ABSTENCIONISMO LEGAL EN LA INCORPORACIÓN DE LA CLAVE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PREVENTIVA Y EL CONTROL BENÉVOLO DEL TC: ENTRE INDIFERENCIA Y OBSTRUCCIONISMO.	364
10.3.1. La función de suplencia autonómica del legislador estatal y la crítica del TC por extralimitación competencial: ¿garantía declarativa o constitutiva?	364
10.3.2. Otra oportunidad perdida de integración del canon de género: despido por estados de salud, discriminaciones indirectas y prueba estadística	368
10.4. GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS, Y GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO ADMINISTRATIVO, A JUICIO DE GÉNERO: OTRA DIMENSIÓN DE LA JUSTICIA DISUASORIA	370
10.4.1. Integración en la política de evaluación-planificación preventiva de riesgos laborales del enfoque de género: una nueva frontera abierta	370
10.4.2. El presupuesto del control de género: desvelando la realidad invisible de la alta insalubridad de la actividad de camareras de piso	373
10.4.3. El desenlace: la restauración de la garantía disuasoria a fin de mejorar la efectividad de la protección frente a riesgos ergonómicos	375
10.5. EL ESTRÉS LABORAL DE GÉNERO POR LA DOBLE JORNADA: EL CONFLICTO DE LA CONCILIACIÓN COMO FACTOR DE RIESGO PARA LA SALUD.	377
10.6. NUEVOS HORIZONTES JURÍDICOS PARA UNA DIMENSIÓN CLÁSICA DE LA SALUD EN CLAVE DE GÉNERO: LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO COMO RIESGO PROFESIONAL	381
11. JUSTICIA RESARCITORIA EN CLAVE DE GÉNERO: LA PERSISTENTE INFRAVALORACIÓN DEL DAÑO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO.	383
11.1. EL DERECHO INDEMNIZATORIO «ÍNTEGRO-DISUASORIO», GARANTÍA DE EFECTIVIDAD DE LA TUTELA ANTI-DISCRIMINATORIA Y LA DEBIDA INTERPRETACIÓN EN CLAVE DE GÉNERO.	383

11.2. EL «VICIO FORENSE» DE LA OMISIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO DISCRIMINATORIO A CAUSA DEL GÉNERO, PESE A LA AUTOMATICIDAD DE SU PROCEDENCIA	386
11.3. VERTEBRARA PARA MEJORAR LA VALORACIÓN INDEMNIZATORIA EN CLAVE DE GÉNERO: EL «VICIO DE LA CONFUSIÓN» DEL «DAÑO DISCRIMINATORIO DE SEXO» CON EL «DAÑO MORAL»	392
11.4. «VICIO DE INFRAVALORACIÓN» DEL DAÑO DISCRIMINATORIO: TODA VIOLACIÓN ES NORMATIVAMENTE MUY GRAVE, LA DIFERENCIA DE FACTO ESTÁ EN EL GRADO-TRAMO	397
11.5. VALORACIÓN-REFLEXIÓN FINAL	402
12. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL QUE EXIGE CULMINACIÓN LEGISLATIVA	405
12.1. LA URGENTE REVISIÓN EN CLAVE DE GÉNERO DEL MARCO NORMATIVO DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES	405
12.2. CONTINUIDAD DEL PATRÓN MASCULINO DE LAS EEP EN LA LETRA DE LA NORMA Y PRAXIS JUDICIAL DE FEMINIZACIÓN: UNA EVOLUCIÓN REALISTA, SIN EXPLICITAR EL CANON DE GÉNERO	409
12.2.1. Una cultura laboral sexista reflejada en la literalidad del marco normativo	409
12.2.2. Dos caminos hacia la equidad de género en las EEP: nominación del canon en la doctrina judicial, persistente «silencio» en la jurisprudencia	413
12.2.3. ¿Las patologías vinculadas a riesgos ergonómicos son EEP más para las mujeres que para los hombres?: oportunidad perdida de unificación.	416
12.2.4. Valoración: operatividad al canon de género para el control de validez de las prácticas obstativas del reconocimiento de EEP	420
12.3. «EN TIERRA DE HOMBRES»: ¿FAVOR HACIA LA POSICIÓN PROTECTORA DE LA MUJER?	422
13. LA ACCIÓN JURISDICCIONAL PARA LA CORRECCIÓN DE LAS «BRECHAS DE GÉNERO» EN LA SEGURIDAD SOCIAL: NUEVAS LUCES, ALGUNAS SOMBRAS	425

13.1. LA CORRECCIÓN DE LAS «BRECHAS DE GÉNERO» EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL COMO CAMPO ABONADO AL CANON DE JUZGAR CON EQUITAD DE GÉNERO .	425
13.2. EXPERIENCIAS DE INTERPRETACIÓN INTEGRADORA CON CANON DE GÉNERO: LA FUNCIÓN DE SUPLENCIA LEGISLATIVA A FAVOR DE DERECHOS DE PRESTACIÓN SOCIAL	430
13.2.1. La garantía jurisdiccional de las prestaciones en favor de familiares en el sistema de pensiones SOVI.	430
13.2.2. Cómputo del período de «servicio social franquista de la mujer» para la carencia exigible para acceder a la jubilación anticipada voluntaria	434
13.2.3. Remoción judicial de la excedencia por cuidado de hijo como obstáculo a la percepción de la prestación por IT	438
13.3. EXPERIENCIAS DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FUNCIÓN INTERPRETATIVA	440
13.3.1. Calificación como accidente no laboral de las lesiones sufridas como consecuencia del parto.	440
13.3.2. Prestación por riesgo en la lactancia: Déficit de evaluación psicosocial y valoración de la prueba en clave de género y del interés del menor	444
13.4. FUNCIÓN CORRECTORA: TENSIÓN ENTRE FUNCIÓN LEGISLATIVA Y LA JUDICIAL EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS DE NACIMIENTO	449
13.4.1. ¿A quién corresponde constitucionalmente la política de fomento de una conciliación corresponsable en términos de equidad de permisos?	449
13.4.2. La visión constitucional minoritaria: la diferencia de duración de permisos de nacimiento como discriminación indirecta por razón de sexo	452
13.4.3. Valoración: ¿Del «varón discriminado» al «varón incentivado (motivado)» para la conciliación corresponsable?	454
13.5. COMPLEMENTO POR MATERNIDAD Y LUCHA CONTRA LAS BRECHAS DE GÉNERO EN PENSIONES: ¿RECHAZA EL TJUE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?	455
13.5.1. De la deficiencia de su diseño a la intensa conflictividad de su aplicación: un intento fallido de corrección parcial de la brecha en pensiones	455
13.5.2. Un ejemplo de conflicto entre niveles jurisdiccionales del sistema: El —laxo— aval constitucional	458

13.5.3. Carácter discriminatorio del complemento por maternidad: ¿el TJUE ignora la diferencia-inequidad de género en pensiones?	459
13.5.4. «La pelota» vuelve a los «tejados españoles»: ¿crea el TJUE, de facto, una discriminación indirecta en pensiones contra las mujeres?	463
13.5.5. Una saga de conflictos que no cesan de acudir a los tribunales	467
13.5.6. Valoración reflexiva	468
13.6. EXCLUSIÓN DEL DERECHO A PENSIÓN DE VIUDEDAD A UNA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO TRAS FALLECER SU EX PAREJA DE HECHO: DIFERENCIAS POR EL TIPO DE UNIÓN.	469
13.6.1. La violencia de género como caldo de cultivo para el enjuiciamiento social de género: los persistentes problemas.	469
13.6.2. Las huellas del pasado en el presente: el contraste de posiciones jurídicas.	471
13.6.3. Valoración final: razones críticas de una doctrina judicial errada al fallar al margen del canon de género.	474
14. REFLEXIÓN FINAL: EL CANON DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL JUICIO SOCIAL, UN MÉTODO CON FUTURO EN UN HORIZONTE DE IGUALDAD REAL	481