

Femeris

Revista Multidisciplinar de Estudios de Género



Isabel Flores. *Mural para la Igualdad y Diversidad*. UC3M
Fotografía de Almudena Díaz Martínez

Dirección

EVA M. BLÁZQUEZ AGUDO
Universidad Carlos III de Madrid

Subdirecciones

Bloque jurídico

PABLO GIMENO DE ATAURI
Universidad Complutense de Madrid

Bloque Lengua Española

MARINA SERRANO MARÍN
Universidad Carlos III de Madrid

Bloque Comunicación

UXIA CARRAL VILAR
Universidad Carlos III de Madrid

Bloque Sociología y Ciencias Políticas

MARÍA ANGELES ABELLÁN LÓPEZ
Universidad de Valencia

Bloque Humanidades

ROSARIO RUIZ FRANCO
Universidad Carlos III de Madrid

Comité editorial

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO
Universidad de Sevilla

XOSÉE MANUEL CARRIL VÁZQUEZ
Universidade A Coruña

PATRICIA NIETO ROJAS
Universidad Nacional de Educación a
Distancia

CAROLINA BLASCO JOVER
Universidad de Alicante

VANESSA CORDERO
Universidad de Valencia

SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
Universidad de La Laguna

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO
Universidad Carlos III de Madrid

MIRENTXU MARÍN
Universidad de Navarra

ELISA SIERRA HERNAIZ,
Universidad de Navarra

FERRÁN CAMAS RODA
Universidad de Girona

MARÍA JOSÉ RAMO
Abogada

Consejo Científico

LOURDES ARASTEY
Tribunal Europeo de Derechos Humanos

FABIANA HAYDEE SCHAFRIK
Universidad Buenos Aires

TERESA PÉREZ DEL RÍO
Universidad de Cádiz

MARÍA AMPARO BALLESTER PASTOR
Universidad de Valencia

JEAN JACQMAIN
Universidad Libre Bruselas

NURIA RAMOS
Universidad Ámsterdam

MARZIA BARBERA
Universidad Brescia

RISA LIEBERWITZ
Universidad de Cornell

MARÍA REGINA REDINHA,
Universidad Porto

CATHERINE BARNARD
Universidad Cambridge

CARMEN LÓPEZ ANIORTE
Universidad de Murcia

GINA MAGNOLIA RIAÑO BARÓN,
Organización Iberoamericana de
Seguridad Social (OISS)

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO
Universidad Carlos III de Madrid

LILIA MÓNICA LÓPEZ BENÍTEZ
Magistrada Poder Judicial México

CARMEN SÁEZ LARA,
Universidad Córdoba

JAIME CABEZA PEREIRO
Universidad de Vigo

MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO
Universidad de León

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS,
Universidad de Murcia

ADRIANA LETICIA CAMPUZANO GALLEGO
Magistrada Poder Judicial México

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO
Universidad de Oviedo

MARÍA LUISA SEGOVIANO,
Tribunal Constitucional

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE
Universidad Complutense

LOURDES MELLA MÉNDEZ,
Universidad Santiago Compostela

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO,
Universidad León

MARÍA ENRIQUETA FERNÁNDEZ HAGGAR
Magistrada Poder Judicial México

MARÍA LUISA MOLERO
Universidad Rey Juan Carlos

ROSA VIROLÉS
Tribunal Supremo

SONIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ
UNIVERSIDAD CAGLIARI

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
Universidad de Jaén

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ,
Universidad de Huelva

PILAR NÚÑEZ-CORTES
Universidad Loyola

Universidad Carlos III de Madrid
c/ Madrid 126
28903 Getafe (Madrid) SPAIN

ÍNDICE

Editorial

- 4 **Salud mental y empleo desde la perspectiva de género**
Mental health and employment from a gender perspective
Eva María Blázquez Agudo

Artículos

- 8 **La irradiación del Derecho del Trabajo más allá de sus límites. Una apuesta para avanzar en igualdad efectiva**
The spread of Labour Law beyond its boundaries. A strategy to advance effective equality
Maravillas Espín Sáez
- 32 **La carga digital del cuidado como nueva forma de desigualdad de género laboral**
Digital care burden as a new form of labor gender inequality
Carmen Delgado Garrido
- 48 **La corresponsabilidad en el cuidado tras la Directiva (UE) 2019/1158. Un análisis comparado de España e Italia**
Equal sharing of caring responsibilities under Directive (EU) 2019/1158. A comparative analysis of Spain and Italy
Angela Salmaso
- 68 **La corresponsabilidad y su complejo encaje en el derecho a la adaptación de la jornada ex Art. 34.8 ET**
Co-responsibility and its complex fit within the right to adjust working hours under art. 34.8 of the Worker Statute
Raquel Poquet Catalá
- 95 **El daño psíquico laboral como problema organizativo. Salud mental, igualdad y perspectiva de género**
Work-related psychological harm as an organizational problem. Mental health, equality, and gender perspective
Pilar Núñez-Cortés Contreras
- 115 **Planes de igualdad, diversidad y equidad en Europa. Aproximación al mapa de la League of European Research Universities LERU**
Equality, diversity and equity plans in Europe. Approach to the map of the League of European Research Universities LERU
Nuria Rodríguez-Ávila

Crónicas jurisprudenciales

- 140 **Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad (de 01/09/2024 a 31/08/2025)**
Chronicle of the european case law on equality (from 01/09/2024 to 31/08/2025)
Jean jacqmain
- 157 **Crónica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad (año 2025)**
Chronicle of the Spanish Constitutional Court case on equality rights (year 2025)
Ricardo Pedro Ron Latas

Varia

- 163 Informe realizado para el Instituto de la Mujer: **La inclusión laboral de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo. Situación actual y líneas de actuación hacia la igualdad efectiva en la formación y el empleo**
José Luis Saludas Trigo

Reseñas bibliográficas

- 170 Morgane Merteuil. *Trabajo sexual contra el trabajo*. Editorial Verso. (Carlota Míguez).
173 C. Serra Sánchez. *El sentido de consentir*. Anagrama. (Gonzalo Fernandez Codina).

EDITORIAL

Salud mental y empleo desde la perspectiva de género

Mental health and employment from a gender perspective

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

*Fundadora y directora de Femeris
Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

doi: 10.20318/femeris.2026.10482

La salud mental en el ámbito laboral se ha convertido en una de las cuestiones más relevantes dentro del debate contemporáneo sobre igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo. No obstante, generalmente la cuestión se centra en las medidas para reducir las cargas laborales que pueden afectar a la salud mental de las personas trabajadoras. Menos se ha avanzado en el tema de la inserción y la adaptación de la actividad laboral para las personas con enfermedades mentales. Esta insuficiencia se intensifica cuando el análisis se plantea desde la perspectiva de género.

De hecho, es posible sostener que la perspectiva de género constituye un elemento central en el análisis de la salud mental en el empleo, a la vista de la evidencia disponible. Así, por ejemplo, de acuerdo con el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2023, publicado por el Ministerio de Sanidad español, los trastornos de ansiedad afectan al 14% de las mujeres frente al 7% de hombres, con especial incidencia en mujeres entre 40 y 79 años. En la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Período 2022-2026 se indica que la depresión diagnosticada afecta al 7,22% de las mujeres, más del doble que en hombres (3,23%). Por otro lado, el Instituto de las Mujeres en su informe Principales Indicadores Estadísticos de Igualdad de 2026 recoge que las mujeres representan el 69,9% de los casos registrados de ansiedad crónica diagnosticada o padecida en los últimos doce meses en España.

En general, hay una tendencia a ocultar información sobre todo lo que tiene que ver con la salud mental para evitar la estigmatización social y la discriminación. Muchas mujeres modulan sus habilidades relacionales, sobre todo en el entorno laboral, donde estas

exigencias pueden intensificarse, a los efectos de integrarse en el mundo del trabajo. En otras ocasiones, son los propios condicionantes de las enfermedades mentales los que llevan a que se oculten sus circunstancias.

Por otra parte, la cultura laboral dominante continúa asociando profesionalidad con disponibilidad constante, capacidad relacional, comunicación y flexibilidad. Este modelo puede generar situaciones de desventaja para estas trabajadoras.

Aunque persiste la falta de datos desagregados por sexo, las cifras disponibles muestran que las personas con problemas de salud mental continúan presentando elevadas tasas de desempleo y exclusión laboral.

Consecuentemente, a la condición de ser mujer se une otro factor de discriminación, como es padecer una enfermedad mental, de forma que las mujeres afectadas por enfermedades mentales constituyen un grupo especialmente expuesto a situaciones de discriminación interseccional.

No obstante, hay que advertir que el acceso y mantenimiento del empleo es un elemento fundamental en el bienestar de las personas, que contribuye a su socialización y a la mejora de su autoestima. De acuerdo con lo indicado, resulta imprescindible establecer incentivos no solo para promover su contratación, sino también para favorecer el mantenimiento de su empleo.

El ámbito laboral constituye un espacio donde convergen derechos fundamentales especialmente sensibles como la intimidad, la protección de datos personales y la igualdad de oportunidades, que deben ser atendidos especialmente en el caso de la salud mental. Por lo que se exige que la empresa respete dichos derechos, a la vez que establezca las medidas precisas para que las mujeres con enfermedad mental reciban la protección adecuada y los ajustes razonables en sus puestos de trabajo para garantizar su mantenimiento.

En todo caso, la empresa no puede convertir la salud mental en un mecanismo de clasificación o exclusión profesional. En este sentido, debe evitar actuaciones que vulneren sus derechos en los procesos de selección a través de prácticas invasivas o desproporcionadas; preguntas sobre circunstancias personales; y cualquier elemento que vaya más allá de la comprobación de sus capacidades y habilidades exigidas para el desarrollo del puesto de trabajo al que concurre.

Por otro lado, la prevención de riesgos psicosociales y la protección de la salud mental deben orientarse a mejorar las condiciones laborales, a ajustar razonablemente sus puestos de trabajo, y no a incrementar mecanismos de vigilancia, bajo sospechas de un menor rendimiento laboral.

No debe considerarse la salud mental como un factor que, por sí mismo, justifique acciones excluyentes en el acceso o mantenimiento del empleo, ni como un elemento que pueda conducir a la exclusión preventiva de la contratación.

Asimismo, debe evitarse cualquier acto discriminatorio o de acoso en el desarrollo de la actividad. La empresa debe estar especialmente vigilante ante los posibles tratamientos discriminatorios con el fin de evitar el acoso al que son sometidas las mujeres en estas circunstancias. Por otro lado, tendrá que vigilar especialmente la eliminación

de las situaciones de acoso sexual, dado que determinadas situaciones de vulnerabilidad pueden incrementar su exposición a este tipo de conductas.

Por último, es esencial que en los tribunales se mantenga su protección ante el despido, mediante la declaración de su nulidad, si se basa en la discriminación por las circunstancias personales mencionadas.

Si se desea avanzar hacia entornos laborales más igualitarios es precisa la incorporación de la salud mental como una dimensión central de los derechos laborales, en un contexto de incremento de estas patologías y de una incidencia superior en las mujeres, quienes están afectadas de forma general por la más alta tasa de desempleo.

Ello implica garantizar espacios seguros, respetar la intimidad de las personas trabajadoras, evitar cualquier utilización discriminatoria de la información relativa a la salud y promover organizaciones más sensibles a estas cuestiones.

La igualdad efectiva no depende únicamente del acceso formal al empleo. También exige preguntarse en qué condiciones se trabaja, qué mecanismos de adaptación se exigen y qué impacto tienen determinadas dinámicas laborales sobre la salud mental de las mujeres.

Junto a estas cuestiones, también es importante visibilizar las realidades vinculadas a la salud mental, que durante mucho tiempo han permanecido ocultas. Con este objetivo es fundamental reconocer que muchas trayectorias profesionales están atravesadas por estrategias de ajuste y necesidades de protección específica en el ámbito laboral.

ARTÍCULOS

La irradiación del Derecho del Trabajo más allá de sus límites. Una apuesta para avanzar en igualdad efectiva

The spread of Labour Law beyond its boundaries.
A strategy to advance effective equality

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ
Universidad Autónoma de Madrid
ORCID: 0000-0001-7140-8482

Recibido: 8/3/2026
Aceptado: 8/5/2026
doi: 10.20318/femeris.2026.10483

Resumen. Este estudio examina la capacidad del ordenamiento laboral de proyectar sus avances en materia de igualdad y no discriminación más allá de sus límites subjetivos. Esta proyección se manifiesta con claridad en el ámbito del trabajo asociado a través de cooperativas. Se trata de un modelo empresarial cuya identidad se asienta en valores como la igualdad y la participación democrática. A pesar de ello, en este trabajo se identifican brechas de género persistentes en el acceso, carrera profesional y condiciones de actividad de las personas socias trabajadoras y de trabajo. La reforma del marco legal estatal de estas empresas a través de la Ley 1/2026, 8 de abril, Integral de Impulso de la Economía Social, que introduce una regulación sistemática y coherente de los planes de igualdad cooperativos, refuerza la tesis aquí mantenida sobre la fuerza de irradiación del Derecho del Trabajo y su impacto en el avance de la igualdad efectiva.

Palabras clave: Igualdad y no discriminación; Derecho del Trabajo; principios y valores cooperativos; planes de igualdad laborales; planes de igualdad cooperativos.

Abstract. This study analyses the capacity of labour law to project its advances in the field of equality and non-discrimination beyond its traditional subjective scope. Such projection is particularly evident in the context of work organised through cooperatives, a business model whose identity is rooted in values such as equality and democratic participation. Notwithstanding these foundational principles, the study identifies the persistence of gender gaps in access, career progression, and the working conditions of worker-members and employee-members. The reform of the national legal framework governing these entities, implemented through Law 1/2026 of 8 April on the Comprehensive Promotion of the Social Economy, introduces a systematic and coherent regulation of cooperative equality plans. This development reinforces the central thesis advanced herein regarding the expansive normative influence of labour law and its contribution to the advancement of substantive equality.

Keywords: Equality and non-discrimination; Labor Law; cooperative principles and values; workplace equality plans; cooperative equality plans.

*maravillas.espin@uam.es

1. Introducción: El modelo laboral como motor de sustanciación del derecho de igualdad y no discriminación

El ordenamiento laboral es un derecho civilizador en su sentido más profundo; esto es, como instrumento de mejora de la formación y del comportamiento de las personas o de los grupos humanos¹. Así, las relaciones laborales se han desarrollado históricamente impulsadas por un elemento identitario –el conflicto– y es la progresiva composición de este conflicto vivo y en permanente cambio la que ha permitido avanzar en derechos esenciales para evolucionar como sociedad hacia estándares de mayor bienestar².

El peso histórico del trabajo asalariado en el tejido económico, unido a su fuerza colectiva articulada a través de las organizaciones sindicales y los instrumentos de conflicto a su alcance y a la conformación de estructuras legales y judiciales especializadas, contribuyen a situar este sistema como modelo de referencia para la promoción, tutela y consecución de derechos sociales. De hecho, los avances impulsados desde el ámbito del trabajo asalariado se convierten en aspiración para muchas otras expresiones del mundo del trabajo, como el desempleado por cuenta propia, ya sea individual ya sea asociado.

En particular, en este trabajo examinaré cómo el modelo laboral español constituye un motor clave en la lenta sustanciación del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), proveyendo de instrumentos concretos de promoción de la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE). En efecto, los progresos alcanzados en materia de igualdad entre mujeres y hombres se enraízan en el ámbito de las relaciones laborales y han dado lugar al reconocimiento de derechos sociales complejos como el derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad; derechos en los que se apoya el apunte hacia un nuevo y necesario derecho social de los cuidados³.

Al tiempo, la igualdad se posiciona, junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político, como valor superior de nuestro ordenamiento, inherente al Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE), que fundamenta “una actuación integral, seria, promocional

¹ Segunda acepción del verbo civilizar <https://dle.rae.es/civilizar?m=form> (últ. cons. 07/05/2026)

² BAYLOS GRAU, Antonio. (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Trotta, 49-53.

³ En esta dirección apunta MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda. (2023). *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo. El fundamento de esta reflexión se encuentra en ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora, et al., (2021). *Conciliación y Corresponsabilidad de las personas trabajadoras: Presente y futuro*. Bosch Editor. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=111909>. pp. 353-376; BLÁZQUEZ AGUDO, Eva M^a. (2017). “Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 2, n.º 2, 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>. Un análisis riguroso de la evolución de los conceptos de conciliación y corresponsabilidad se encuentra en DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la prestación por nacimiento y cuidado del menor”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora, et al., (2021). *Conciliación y Corresponsabilidad...op.cit.* 187-191. Igualmente, LOUSADA AROCHENA, José Fernando. (2020) “Protección universal del derecho a la igualdad”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 5, n.º 2. 100. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5386>, 102; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. (2025, 5 sept.) «Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el Real Decreto-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 7-19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24775> o RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. (2021). “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* 11, n.º 1. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>.

y que compense las desigualdades históricas, porque solo así se conseguirá el objetivo real” de dicho Estado Social⁴.

La capacidad de irradiación del ordenamiento laboral y de proyección de algunas de las acciones e instrumentos puestos en marcha en este contexto, que ya están contribuyendo a la progresiva compensación de esas desigualdades históricas, han de trascender los confines de las relaciones laborales. Para ello, es necesaria su adaptación a los perfiles y rasgos de otras formas de trabajo, con la finalidad de proteger idénticos intereses: lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la protección del interés superior de los menores, la de la familia, al tiempo que la competitividad y productividad de las empresas⁵.

Esta afirmación encuentra su apoyo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), que reconoce la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades. Sobre esta base, los ecos de la cultura de la corresponsabilidad y de la igualdad efectiva impulsada desde el ámbito laboral se interiorizan y se defienden también desde el trabajo por cuenta propia⁶. Es paradigmático el reconocimiento de estos derechos en la letra g y h del apartado 3 del art. 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante, LETA)⁷, dentro

⁴ ALFONSO MELLADO, Carlos L. (2020). “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 5, n.º 2 <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>, 35-36.

⁵ De acuerdo con la Agenda 2030 de la ONU, en particular, con su “ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, la igualdad de género es un derecho humano fundamental, al tiempo que resulta uno de los pilares para construir “un mundo pacífico, próspero y sostenible”. Constituye, por tanto, un objetivo urgente. Vid. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Por su parte, el art.1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, señalaba ya que «la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera». Se trata del primer instrumento internacional que incorpora la perspectiva de género, e impulsa la cultura de la igualdad de manera amplia, no limitada al ámbito del trabajo asalariado sino en todas las esferas (<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>) (últ. cons. 22/01/26). Vid. por todas, CASAS BAAMONDE, María Emilia. (2019) “Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 4, n.º 2, 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4761>; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. (2017). El principio de igualdad de género en el Derecho Social del Trabajo, *LABORUM*; LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “Protección universal...op.cit.,111; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. (1995). “Discriminación, igualdad de trato y acción positiva”, *Relaciones Laborales*, 1-17.

⁶ Dicho mandato legal se tradujo para este colectivo, en la regulación de una serie de bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social. Así, la DA 15ª LOI, en su letra c, que reconocía el derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, para los contratos de interinidad que se celebraran con personas desempleadas para sustituir a los trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad. Por su parte, la DA 16ª modificaba la DA 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm. 164, 10/07/2001), incorporando bonificaciones del 100 por 100 a la cotización de los trabajadores por cuenta propia, de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, que pasaba a regular en su art. 18 nuevas bonificaciones, de 366 euros/mes. Ambas previsiones ya están derogadas.

⁷ Esta inclusión fue impulsada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, 07/03/2019. En particular, en su art. 7 introduce las letras g y h en el apartado 3 del art. 4 de la LETA, y reconoce el derecho «a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situa-

del Régimen profesional común del trabajador autónomo, más concretamente entre sus «Derechos Profesionales». No obstante, ni este reconocimiento ni las escasas acciones implementadas han contribuido a ampliar la proyección del principio de igualdad y no discriminación. Se requiere de la acción de los poderes públicos para dotar a esos derechos de un contenido material, que cierre las brechas de género abiertas también en este ámbito. Esta acción resulta básica en la autoorganización del trabajo autónomo, especialmente en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia sin personas asalariadas, para mejorar y garantizar la viabilidad de sus negocios⁸.

Pero más allá de concepciones binarias del trabajo, la legislación en materia de igualdad ha tendido a dejar fuera de su ámbito de aplicación a una tercera categoría de personas trabajadoras⁹. Me refiero al trabajo asociado y de manera muy particular, a las personas socias trabajadoras y de trabajo de las cooperativas. En este punto, es necesario partir de la singularidad de una relación jurídica –la de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado– calificada expresamente como societaria por el art. 80.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (en adelante, LC) y, con ello, excluida del ámbito de protección del trabajo por cuenta ajena¹⁰.

La misma Sección 1ª del Capítulo X LC, que recoge esta declaración, contiene también un conjunto de derechos y deberes esenciales en el estatuto jurídico de esta figura

ciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año» y «a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año». Se trata de medidas claramente limitadas; vid. MATEOS DE CABO, Ruth. (2017). “Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima”, FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 2, n.º 2, p. 53. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>; MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María, “Conciliación y corresponsabilidad en el trabajo autónomo”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora, et al. (2021). Conciliación y Corresponsabilidad...op.cit. pp. 285-322 o MONTERO GONZÁLEZ, Bárbara, y CAMACHO BALLESTA, José A. (2018, oct.). “Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto”, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 129, pp. 39-65. <https://doi.org/10.5209/REVE.61936>

⁸ Un primer paso en la visibilización de acciones públicas, vinculadas a instituciones responsables para implementarlas, se contiene en la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 (ENDITA), aprobada por Resolución de 24 de mayo de 2023 (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13034). Este instrumento contiene en su Eje 6. Garantizar la igualdad de género en el trabajo autónomo, medidas concretas en materia de promoción y fortalecimiento de la economía de los cuidados; potenciación de la conciliación laboral, personal y familiar; lucha contra la discriminación en las retribuciones o el acceso a la financiación, entre otras. Portal del Trabajo Autónomo. Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Conocenos/endita/>). Al respecto, vid. HIERRO HIERRO, Francisco Javier. (2023). “De estrategias y planes con incidencia en el empleo: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, Estrategia Española de Economía Social 2023-2027, Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027 y Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023”, Revista Española de Derecho del Trabajo, N.º 166, pp. 13-40.

⁹ Dejando a salvo la previsión de bonificaciones a la contratación por sustitución en situaciones suspensivas. Me remito al contenido de la nota 7.

¹⁰ Sobre la naturaleza jurídica de la relación de la persona socia trabajadora vid. ESPÍN SÁEZ, Maravillas. El socio trabajador: criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo. Estudios / Consejo Económico y Social 221. Consejo Económico y Social, 2009; LÓPEZ I MORA, Frederic, “Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social ¿socios o trabajadores?”, CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, 1999, pp. 10-46; del mismo autor, “Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional», en AA.VV., Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores, 2016, pp. 315-326; SENENT VIDAL, María José, Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores. Tirant lo Blanch, 2016.

y que beben de referentes laborales¹¹. Así, se definen como «derechos profesionales» de las personas socias trabajadoras y se refieren a un deber genérico de garantía de una percepción periódica (anticipo societario), en plazo no superior a un mes, que no tendrá la consideración de salario y que se cuantificará según su participación en la actividad cooperativizada; en segundo término, a la protección de la salud, siéndoles de aplicación las normas de prevención de riesgos laborales, que han de tomar en consideración las particularidades de la relación de la persona socia trabajadora y el deber de proteger el trabajo de las personas socias trabajadoras menores de 18 años. Junto a estos derechos y deberes se contemplan normas que enmarcan la ordenación de la jornada y el tiempo de descanso, o las situaciones de suspensión y excedencia de las personas socias trabajadoras.

Pues bien, es en este punto donde quiero vincular el carácter civilizador del Derecho del Trabajo, su papel motor de la realización del derecho a la igualdad y no discriminación y su capacidad de proyectar estos avances más allá de sus confines subjetivos. Concretamente centraré mi atención en las cooperativas de trabajo asociado, dado que se configuran como formas societarias estructuralmente favorables a la promoción de la igualdad. Seguidamente identificaré las dificultades de aplicación de las reformas más recientes en materia de igualdad al ámbito cooperativo, dando lugar a vacíos y zonas de penumbra que dificultan los avances en la realización efectiva de este derecho, para pasar a examinar las medidas adoptadas desde el sector y por el legislador autonómico y estatal para afrontar estos vacíos. Estas últimas medidas se encuentran en la Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral de Impulso de la Economía Social (en adelante, LIIES) y se revelan como una muestra clara de la fuerza de irradiación del modelo laboral y su impacto en el impulso efectivo del derecho de igualdad y no discriminación. Cerraré este estudio con un conjunto de reflexiones finales.

2. Claves de igualdad en la identidad cooperativa

2.1. La igualdad en la base de la organización y funcionamiento de las sociedades cooperativas

De acuerdo con la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), la cooperativa se define como una “asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática”¹².

¹¹ En CANALDA CRIADO, Sergio. (2019, 6 de septiembre). “El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales”, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 77-96, <https://doi.org/10.5209/reve.65485>; GUTIÉRREZ COLOMINAS, David. (2021, septiembre). “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos 139, 1-21, <https://doi.org/10.5209/reve.77442> y LÓPEZ GANDÍA, Juan. (2006). Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo. Tirant lo Blanch, pp. 213 y ss.

¹² Declaración de la identidad Cooperativa, ACI (1995), disponible en <https://ica.coop/es/cooperativas/que-es-una-cooperativa> (últ. cons. 07.05.2026).

La igualdad constituye uno de los denominados “valores cooperativos”, junto a la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la equidad y la solidaridad, que se ponen en práctica a través de los “principios cooperativos”; esto es, pautas de organización y funcionamiento para las cooperativas, tales como la adhesión voluntaria y abierta; la gestión democrática por parte de los socios; la participación económica de los socios inspirada en los valores cooperativos; la autonomía e independencia; la educación, formación e información, entre otras¹³. En especial, los tres primeros principios enumerados, constituyen una base propicia para la implementación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres¹⁴.

Ya en el contexto internacional y europeo existen instrumentos jurídicos que destacan cómo los valores propios de las cooperativas y, por tanto, también el de igualdad, fundamentan la necesidad de su promoción y visibilización. Así lo recoge la Recomendación 193 OIT sobre la promoción de las cooperativas (2002), pionera en esta materia y que subraya el potencial de esta fórmula empresarial para «crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible (...) para mejorar el bienestar social y económico, tomando en cuenta la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación»¹⁵.

Por su parte, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó, el 16 de diciembre de 2021, la Resolución 76/135, sobre “Las cooperativas en el desarrollo social”, que reconoce cómo aquellas promueven «...la máxima participación posible en el desarrollo económico y social de las comunidades locales y de todas las personas, incluidas las mujeres, la juventud, las personas de edad, las personas con discapacidad y los pueblos indígenas, cuya inclusión refuerza el desarrollo económico y social y contribuyen a la erradicación de la pobreza y el hambre». Más tarde, el 18 de abril de 2023, se aprobó la Resolución 77/281 para la “Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible”, que también sitúa los valores y principios que rigen las cooperativas en el corazón de esta parte del tejido productivo mundial¹⁶.

Todas las herramientas jurídicas citadas hacen alusión, de manera directa o indirecta, al peso de las cooperativas –y del resto de entidades que conforman la economía social– en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

¹³ Vid. MACÍAS RUANO, Antonio José. (2022, julio). “La igualdad como valor cooperativo y su proyección en la legislación cooperativa”, REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos 141, pp. 2, 3 y 7. <https://doi.org/10.5209/reve.82258>; MARCUELLO SERVÓS, Carmen, y SAZ GIL, María Isabel. (2008). “Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico”, REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos, pp. 59-79 y MORENO FONTELA, Juan Luis. (2017, mayo). “Las relaciones entre los valores y principios cooperativos y los principios de la normativa cooperativa”, REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos 124, pp. 114-27. <https://doi.org/10.5209/REVE.54923>.

¹⁴ FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma, “De como los principios cooperativos contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres”, en FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M^a Soledad, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia y DE ISCAR DE ROJAS, Paula, Teletrabajo y digitalización op. cit., pp. 14-20.

¹⁵ I. Ámbito de aplicación, definición y objetivos. Apartado 4, letras a y f. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312531 (últ. cons. 04.02.2026); Por su parte, la Resolución OIT relativa “al trabajo decente y la economía social y solidaria”, adoptada por la Conferencia General de la OIT en su 110^a reunión, el 10 de junio de 2022, declara que las entidades de la economía social y solidaria «ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la auto gobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos» A los efectos de diferenciar las nociones de Economía Social y el papel de las cooperativas dentro de la misma vid. ESPÍN SÁEZ, Maravillas, “Una mirada hacia la economía social: compromiso social y eficacia económica”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 68, 2024, pp. 161-206.

¹⁶ <https://docs.un.org/es/A/RES/76/135> y [A/RES/77/281](https://docs.un.org/es/A/RES/77/281) (últ. cons. 07.05.2026)

La OCDE opera en esta misma dirección en su Recomendación del Consejo sobre la “Economía Social y Solidaria y la Innovación Social”, aprobada el 10 de junio de 2022, cuyo texto reconoce que la «economía social es un potente instrumento para generar empleos con impacto, conseguir la participación de los jóvenes, promover la igualdad de género, resolver la problemática del empleo informal, apoyar la integración laboral de los grupos menos favorecidos y contribuir al futuro del trabajo». La organización internacional recomienda a los países adherentes «diseñar políticas y adoptar medidas que refuercen e integren la igualdad de género en la economía social, así como señalar las mejores prácticas en este ámbito que pudieran inspirar a la economía en su conjunto»¹⁷.

Por su parte, la Comisión Europea aprobó a través de una comunicación del 9 de diciembre de 2021 el “Plan de Acción para la Economía Social”, en el que se reconoce que este actor social y económico contribuye a mejorar la igualdad de género, indicando que la prevalencia de emprendedoras en el emprendimiento social es mayor que en las empresas convencionales¹⁸. En idéntico sentido apunta la Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el “Desarrollo de condiciones marco para la economía social”, en la que se insta a los Estados Miembros a diseñar políticas y adoptar medidas que promuevan e integren la igualdad de género en este ámbito de la economía¹⁹.

En el contexto nacional, el 11 de abril de 2023 el Consejo de Ministros aprobó la “Estrategia Española de Economía Social 2023-2027”²⁰, un instrumento de planificación que se alinea con el marco internacional descrito y que ya contiene una Línea de actuación, la número 14. Avanzar en la igualdad de género en la Economía Social, dentro de su Eje 4. Sostenibilidad social y territorial. Esta línea incluye un elenco de medidas y acciones concretas, con identificación de los departamentos ministeriales y organismos públicos responsables de su ejecución y dirigidas tanto a identificar brechas de género en estas entidades como a crear herramientas que permitan corregir tales desigualdades.

Como se pone en evidencia, el valor cooperativo de la igualdad reconocido por la ACI y estimado como un factor de progreso social por las diversas organizaciones internacionales, europeas y nacionales, infunde una especial predisposición de esta forma empresarial para ponerse al servicio de la promoción de la igualdad efectiva. Este rasgo de la identidad cooperativa se convierte en un argumento de fuerza para que los Gobiernos, entre ellos el español, adopten políticas públicas que apuesten por el impulso de este tipo de empresas, así como de todas aquellas que componen el más amplio concepto de economía social²¹.

¹⁷ En su “Reconociendo” segundo, p. 3; y en sus Recomendaciones, p. 5, en particular, en la 2. “Desarrollar marcos constitucionales de apoyo”, letra d <https://legalinstruments.oecd.org/api/download/?uri=/public/9fb3ff40-8e07-42d9-9b23-c6973bb506dd.pdf> (últ. cons. 04.02.2026)

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778>

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778>

²⁰ Aprobada por Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica dicho acuerdo. BOE núm. 130, 01/06/2023.

²¹ Vid. la enumeración abierta contenida en el art. 5, de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, BOE núm. 76, 30/03/2011.

1.2. Igualdad en la realidad de las cooperativas españolas

Ciertamente el valor de la igualdad queda ampliamente reflejado en la LC a través del principio de puertas abiertas, desarrollado en sus arts. 12 y 13 y por medio del principio de participación democrática en ejercicio de los derechos reconocidos a sus personas socias en el art. 16 LC. Pero esta proyección “estructural” no convierte a las cooperativas en agentes económicos de naturaleza privada ajenos a los sesgos de género presentes en nuestra sociedad²². Por este motivo, es necesario aterrizar el valor de la igualdad al que vengo haciendo referencia en la realidad de las cooperativas españolas.

De acuerdo con la Estadística de Cooperativas Constituidas ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES)²³, durante el año 2025 se han constituido 1198 cooperativas con 4369 socias y socios iniciales o fundadores, constituyendo las cooperativas de trabajo asociado la clase de cooperativa más representativa en este número con un total de 867 cooperativas con 2103 socias y socios iniciales. En cuanto a los socios iniciales por sexo, se recoge que 1728 (41,13%) son mujeres y el resto –2473 (58,87%)– son hombres. En particular, en las cooperativas de trabajo asociado, se computan 1172 socios iniciales hombres (56,51%) y 902 socias iniciales mujeres (43,49%)²⁴. De estos datos se desprende que en la muestra estadística de las cooperativas constituidas a lo largo de 2025 en nuestro país se está ante una composición equilibrada de mujeres y hombres, en la medida en que los socios de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento (DA Primera LOI)²⁵.

El hecho de que esta composición equilibrada se dé entre socios y socias iniciales muestra que, en el momento de constitución, el principio cooperativo de puertas abiertas también funciona de manera equilibrada. Ahora bien, tales datos no revelan información sobre el mantenimiento de esa composición a lo largo de la vida de la cooperativa, ni, por tanto, de las condiciones concretas en que se desenvuelve la relación societaria y la actividad cooperativizada, entre ellas los mecanismos que ordenan la promoción y carrera profesional, el tiempo dedicado a su actividad cooperativizada, incluyendo las situaciones de suspensión derivadas de cuidados y la retribución percibida tanto vía retorno cooperativo como anticipo societario en el caso de las personas socias trabajadoras. Las enormes dificultades para acceder a estos datos se ven acentuadas por el hecho de que el estatuto jurídico de la persona socia, enmarcado en la LC y las normas cooperativas autonómicas aplicables, se concreta en los propios estatutos de la sociedad, en sus reglamentos de ré-

²² CASAS BAAMONDE, María Emilia, “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”, op. cit. p. 32

²³ https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/COO/analisis/analisis.html. Se trata de la nueva y reciente difusión para la Estadística Cooperativas Constituidas (COO), disponible desde el 30 de enero de 2026.

²⁴ Téngase en cuenta que el dato viene referido a los socios personas físicas, quedando excluidos los socios iniciales personas jurídicas.

²⁵ Uno de los rasgos que favorece esta composición equilibrada es la flexibilidad que ofrece el trabajo en una cooperativa, en especial en una cooperativa de trabajo asociado, que es concebida como una fórmula que permite compatibilizar la obtención de ingresos a través de una actividad profesional y los cuidados de la familia. Así lo destacan FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M^a Soledad, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia y DE ISCAR DE ROJAS, Paula, Teletrabajo y digitalización...op. cit., p. 19.

gimen interno y en los acuerdos societarios correspondientes, todos ellos con origen en el ejercicio de la autonomía societaria.

De otro lado, y desde una perspectiva estrictamente laboral, las cooperativas operan en el mercado como cualquier otro empleador respecto a las personas trabajadoras que reúnen los requisitos del art. 1.1 ET, debiendo cumplir todos los requerimientos exigidos por tener dicha condición. En este sentido, quedan sujetas a las obligaciones en materia de igualdad derivadas de las sucesivas normas aprobadas en este punto, en especial, por lo que aquí concierne, a la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación laboral (art. 45 LOI), la negociación de planes de igualdad (arts. 45 y ss. LOI; RD 901/2020 y RD 713/2010)²⁶, llevar el registro retributivo (art. 28 ET y RD 902/2020²⁷), arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (art. 12.1 LOGILS)²⁸ y contar con planes LGTBI (art. 15 Ley 4/2023 y RD 1026/2024)²⁹.

En una primera búsqueda centrada en los planes de igualdad de cooperativas acordados con las organizaciones sindicales, publicados y vigentes, se obtienen algunos resultados que muestran fortalezas y debilidades propias también de los planes de igualdad de otras formas empresariales ordinarias³⁰. Igualmente, se observan algunos vacíos y brechas de igualdad con origen en su singularidad como cooperativas. Estos planes de igual-

²⁶ RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE núm. 272, 14.10.2020; RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 143, 12/06/2010. La doctrina en esta materia es abundante, citaré por todas, ALFONSO MELLADO, Carlos L. "Algunas claves para entender...", op. cit., p. 33. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>.

²⁷ RD 902/2020, 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE núm. 272, de 14.10.2020. En relación con el mismo, véase, ARAGÓN GÓMEZ, C., "El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD-Ley 6/2019 y en el RD 902/2020", en NIETO ROJAS, Patricia (Dir). (2021). *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. Madrid, Dykinson. p. 131; BALLESTER PASTOR, M^a Amparo. (2018). *La discriminación retributiva por razón de sexo: Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, Bomarzo; GOÑI SEIN, José Luis, "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial", en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (ed.). (2020). *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi Thomson Reuters, p. 108; LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2022). "Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en la empresa", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 466, pp. 93-128; MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: Causas y vías para combatirla*. Bomarzo. También, NIETO ROJAS, Patricia (2023). "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 39-63. <https://doi.org/10.55617/revmitas.37>.

²⁸ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual. BOE núm. 215, 07/09/2022.

²⁹ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE núm. 51, 01/03/2023 y RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, BOE núm. 244, 09/10/2024. Un abordaje integral de la cuestión en AAVV, CABEZA PEREIRO, Jaime, CARDONA RUBERT, M^a Belén y SÁEZ LARA, Carmen. (2025). *Igualdad y discriminación LGTBI*. Monografías Maior. Tirant lo Blanch.

Sobre la complejidad y complementariedad en la convivencia de estas obligaciones, resultan de interés, MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2025). "Relaciones entre la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023. Remisiones, complementos y duplicidades", *En Igualdad y discriminación LGTBI*. Tirant lo Blanch, 65-85 y NIETO ROJAS, Patricia. (2023, julio). "El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4, 122-142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>

³⁰ Vid. GRAU PINEDA, Carmen. (2020). "Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad", *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 5, n.º 2, p. 12, <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382> y MENÉNDEZ CALVO, Remedios. (2011). "Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas", *Anuario de la Facultad de Derecho-Universidad de Alcalá*, 167-197.

dad corresponden a sociedades cooperativas vinculadas al sector agrario, al del consumo y al de los cuidados, en los que la presencia de este tipo de entidades está más enraizada. Casi en su totalidad toman como referencia la Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y todas limitan su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras de la entidad, dejando fuera de manera expresa o implícita a las personas socias trabajadoras y de trabajo³¹.

Destacaré la precisión del Plan de Igualdad 2023-2027 Claros, Sociedad Cooperativa de interés social, cuyo objeto social consiste en «proporcionar bienestar y calidad de vida a los usuarios de los servicios residenciales o no y a sus familias y, al mismo tiempo, generar empleo en el sector de los servicios sociales, facilitando la inserción laboral de personas de colectivos en riesgo de exclusión de forma sostenible», ya que es el único de los planes analizados que hace mención de los socios y socias de la cooperativa para indicar que «no computan, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria». Para estas personas excluidas del ámbito de aplicación del plan se incorpora una cláusula abierta en la que se recoge que «se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas»³². Es una muestra que permite identificar una limitación de relevancia en el alcance del plan de igualdad. Esta traba se deriva de la naturaleza jurídica de la relación de las personas socias trabajadoras o de trabajo con la cooperativa. Cierto es que se lanza una primera solución a tal exclusión, apoyada en el principio de transversalidad en materia de igualdad, si bien adolece de poca concreción.

Todo lo expuesto me permite identificar una doble realidad en el ámbito de las cooperativas, con su correspondiente salto lógico en términos de igualdad. De una parte, se trata de estructuras conformadas interna y externamente en torno a la igualdad, con una composición equilibrada en su base social y de otra, se está ante una empresa comprometida por las obligaciones legales en materia de igualdad, enfocadas exclusivamente a las personas trabajadoras que prestan servicios en las mismas.

Entre una realidad y otra queda al descubierto una nueva brecha, no afrontada de manera concreta desde la proyección del principio de transversalidad. Esta grieta afecta

³¹ Así se produce en el I Plan de Igualdad de Ajos Tierra de Barros Sociedad Cooperativa 2025-2029 (<https://www.planesdeigualdadextremadura.com/ajos-tierra-de-barros-soc-coop/>); I Plan de igualdad de ACOPAEX Sociedad Cooperativa 2025-2029 (<https://www.planesdeigualdadextremadura.com/acopaex-sociedad-cooperativa/>); I Plan de Igualdad EuroFrutex Sociedad Cooperativa (<https://www.planesdeigualdadextremadura.com/wp-content/uploads/2025/08/I-PLAN-DE-IGUALDAD-DE-EUROFRUTEX-SOCIEDAD-COOPERATIVA.pdf>); I Plan de igualdad Tomates del Guadiana, S. Coop. L, https://www.planesdeigualdadextremadura.com/wp-content/uploads/2025/09/I-PLAN-DE-IGUALDAD-DE-TOMATES-DEL-GUADIANA-S.COOP_.L.pdf; y más recientemente en el X Convenio colectivo del grupo de empresas UNIDE, Resolución 20 de abril de 2026, de la DGT, BOE 1 de mayo de 2026.

³² Plan de Igualdad de Claros SCA (<https://www.claros.coop/wp-content/uploads/2025/03/PLAN-DE-IGUALDAD-CLAROS-SCA.pdf>).

a las condiciones concretas en que las socias y socios trabajadores o de trabajo prestan sus servicios, que quedan al margen de los instrumentos laborales que permiten hacer un diagnóstico para identificar desigualdades y establecer mecanismos de actuación para su corrección. Esta situación se acentúa en el caso de aquellas cooperativas de trabajo asociado o de otro tipo con personas socias de trabajo cuya actividad económica se despliega exclusiva o mayoritariamente a través de estas personas socias, ya que la ausencia de personal laboral les desvincula de las obligaciones previstas por la norma, dejando a la voluntad societaria de cada cooperativa la adopción de decisiones encaminadas a este fin en aplicación del principio de transversalidad. Esta brecha puede llegar a afectar a la propia competitividad de las cooperativas y a su acceso a la contratación pública (art. 145.2. 1º tercer párrafo Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, en relación con los arts. 33, 34 y 35 LOI)³³. Esta ausencia de mecanismos especializados de diagnóstico y actuación en este ámbito también puede conducir a situaciones de dumping social y prácticas de intruismo fraudulento en el tejido productivo, que afectan a la productividad.

2. Vacíos legales y zonas de penumbra en materia de promoción de la igualdad en el ámbito cooperativo

Las remisiones de la regulación social en general y de las normas en materia de igualdad en especial, a su aplicación extendida a las cooperativas y a las personas socias trabajadoras y de trabajo son parciales e inconstantes.

La propia LOI en su art. 14 prevé, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos «2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico» y, como he señalado, define la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en su art. 15, requiriendo a las Administraciones públicas a que lo integren «de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades».

Sin embargo, este mandato se ha traducido únicamente en la previsión de dos de sus disposiciones adicionales –15ª y 16ª–. La primera de ellas incorporó bonificaciones del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recomendación conjunta aplicables a «c. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el

³³ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, 09/11/2017.

embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores». La segunda modificó la DA 2ª de la Ley 12/2001³⁴ para establecer bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los socios trabajadores o de trabajo en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por maternidad, ambas ya derogadas³⁵.

La abundante y decisiva legislación puesta en marcha con posterioridad carece de menciones a la figura de la persona socia trabajadora o de trabajo de las cooperativas. Ni el RD-Ley 6/2019; ni los RRDD 901/2020, 902/2020; tampoco la LOGILS o la Ley 15/2022³⁶ hacen referencia alguna a este colectivo. Sin embargo, y en contraste, las normas de urgencia desplegadas durante la crisis sanitaria derivada del COVID-19, colocaron a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado bajo la protección del escudo social, tanto de mecanismos laborales como los ERTE como de protección social por desempleo y cese de actividad (arts. 17, 22, 23 RD-Ley 8/2020), mostrándose como un acierto para el sostenimiento del sector³⁷.

Como he mantenido, las cooperativas presentan características que las distinguen respecto a otras formas empresariales, así como particularidades en el régimen jurídico de las personas socias trabajadoras y de trabajo. Además, la distribución competencial en cuanto a la legislación cooperativa ha recaído fundamentalmente en las CCAA, correspondiendo al Estado ordenar el régimen de las cooperativas de ámbito superior a una comunidad autónoma y a las constituidas en Ceuta y Melilla, lo que genera igualmente tensiones competenciales. Todos estos elementos afectan y condicionan la adopción de cualquier medida que les pueda ser de aplicación³⁸.

El resultado es una situación de inseguridad jurídica y de ausencia efectiva de mecanismos especializados que puedan introducir mejoras en las condiciones en que las personas socias trabajadoras y de trabajo llevan a cabo su actividad cooperativizada. Estas circunstancias repercuten sin duda en las expectativas por avanzar en igualdad. Ahora bien, tal inseguridad y falta de previsión han tratado de ser compensadas a través de instrumentos propios, derivados de la autonomía societaria cooperativa y guiados por las organizaciones representativas del cooperativismo de trabajo asociado y, de forma reciente, también por algunas previsiones adoptadas por la legislación autonómica, en particular en el País Vasco, y por la normativa estatal. Una nueva regulación más completa y coherente con los principios y valores cooperativos y con el funcionamiento orgánico de estas

³⁴ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE núm. 164, 10/07/2001.

³⁵ Por la DD. Única letra b. del RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, BOE. Núm. 9, 11/01/2023.

³⁶ Ciertamente es que esta última incluye en su ámbito objetivo de aplicación (art.3.1.a) el «Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo», previsión que, hasta el momento, no se ha traducido en medidas concretas para el contexto cooperativo.

³⁷ Véase el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE núm. 73, 18/03/2020.

³⁸ GARCÍA NINET, Ignacio. (2014). "Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del cooperativismo", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 37, pp. 28-54

sociedades se contiene en la LIIES. Dedicaré el próximo epígrafe al análisis de todos estos instrumentos y previsiones legales.

3. Medidas para abordar las brechas de igualdad en el entorno cooperativo

3.1. Guías de actuación emitidas por las organizaciones representativas del sector

La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado –COCETA– es la organización representativa de las cooperativas de trabajo asociado en España. En ella se integran dieciséis organizaciones territoriales. Desde la promulgación de la LOI, COCETA edita La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas, que ha sido empleada como modelo por las organizaciones territoriales en la confección de sus propias herramientas de orientación y asesoramiento³⁹. En su tercera y más reciente versión, este documento incorpora ya las novedades introducidas por los RRD 901/2020 y 902/2020⁴⁰. Esta Guía se auto caracteriza como “abierta y flexible porque la realidad de cada cooperativa es distinta y necesita de procedimientos diferentes” y declara que las citadas normas laborales no están concebidas “para incorporarse al día a día” de sus empresas, por lo que, en efecto, en su texto se interpretan y adaptan aquellas a las especialidades propias de las cooperativas de trabajo asociado.

De su texto se concluye que está pensada para guiar la implantación de planes de igualdad en las cooperativas para todas las personas que las integran, independientemente de su vinculación con la misma. Esto conduce a entender que estos planes de igualdad estarán sujetos a los requisitos de negociación, diagnóstico, contenidos mínimos, acuerdo y registro exigidos por el RD 901/2020 con una ampliación –negociada– de su ámbito subjetivo, ya que, de no ser así, no estaremos ante planes de igualdad *stricto sensu*.

La Guía incorpora igualmente la obligación de crear la Comisión Negociadora del plan, concebida como “un espacio de encuentro de dos partes, empresa –socias y socios– y personas trabajadoras a través de su representación legal”. Tal composición genera confusión, ya que interpreto que más que dos partes, habría de referirse a tres, no necesariamente enfrentadas: la representación del Consejo Rector, la de las personas socias trabajadoras o una representación elegida democráticamente por éstas y la de las personas trabajadoras. Todo ello a fin de garantizar que los intereses de cada una de ellas estén debidamente presentes en la elaboración del Plan. En cuanto al diagnóstico, la Guía recoge las materias que deben ser analizadas, incluyendo la cultura cooperativa, el acceso a la empresa y la promoción –ya sea a través de la contratación en el caso de las personas trabajadoras ya sea por el cumplimiento de los requisitos de acceso a la condición de so-

³⁹ Para encontrar los enlaces a la web de cada una de estas dieciséis organizaciones territoriales vid. <https://coceta.coop/somoscoceta/>

⁴⁰ <https://coceta.coop/wp-content/uploads/2024/10/Guia-Elaboracion-Planes-Igualdad-COCETA.pdf> (últ. cons. 08.02.2026)

cio para las personas socias trabajadoras-, un análisis de las retribuciones, a partir de la auditoría retributiva exigida por el RD 902/2020 y las medidas de formación continua, o la detección de necesidades de conciliación del trabajo y la participación en la cooperativa con las responsabilidades familiares y personales de su plantilla.

Ya refiriéndose a la fase de elaboración del Plan de Igualdad se subraya que las medidas dirigidas a garantizar el principio de igualdad en las cooperativas se pueden articular en sus reglamentos de régimen interno, tan diversos como dispares pueden ser las distintas realidades cooperativas, o en documentos independientes. De nuevo se trata de una previsión que genera desconcierto. Así, considero fundamental subrayar que, al menos el primero de los instrumentos –el reglamento de régimen interno– posee una naturaleza puramente societaria, por lo que sólo será aplicable a las personas socias trabajadoras, en la medida en que son adoptados por la propia sociedad a través de sus órganos de decisión. Al emplear en su adopción un canal totalmente ajeno al previsto por la norma laboral, en ningún caso tendrá la naturaleza jurídica de un plan de igualdad ni podrá ser inscrito en el correspondiente Registro público, ni aplicarse al personal asalariado de sus plantillas. Efectivamente, la falta de una norma que contemple esta situación no puede hacer obviar que los planes de igualdad aplicables a las personas trabajadoras han de ser negociados con la representación legal de los trabajadores y cumplir el resto de los requisitos de revisión y publicidad recogidos en el RD 901/2020.

Si bien se trata de un mero documento de apoyo y guía en la implementación de los planes de igualdad, su texto deja al descubierto una realidad productiva en la que pueden convivir personas socias trabajadoras y trabajadoras por cuenta ajena, con condiciones de acceso, retribución, jornada, entre otras, que deben ser analizadas para elaborar el diagnóstico de acuerdo con el cual poner en marcha medidas de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a los que, sin embargo, dicho plan no resulta ser de fácil aplicación conjunta. Más aún si se atiende al art. 3.1 del RD 901/2020, referido a la cuantificación de personas trabajadoras de la empresa y que establece que «...se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral». En mi opinión, la inclusión de las personas socias trabajadoras en el cómputo de dicha plantilla habría de ser prevista de manera expresa por la norma, al objeto de no desvirtuar la naturaleza laboral del plan de igualdad y extender sus ventajas a aquel colectivo⁴¹.

⁴¹ La DA décima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, 10/11/1995, sirve de precedente al disponer que «El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos». Resulta una muestra clara de irradiación de una norma laboral con el efecto de ampliar su protección más allá de sus límites subjetivos. Además, se adapta a las particularidades de la cooperativa, al otorgar un papel esencial a la Asamblea General y garantizar la convivencia de la adopción democrática de decisiones por los socios junto a la adopción de decisiones por los trabajadores asalariados o sus representantes.

3.2. La respuesta de la legislación autonómica

El silencio del legislador estatal respecto a la aplicación a las personas socias trabajadoras de los planes de igualdad y de los registros retributivos ha generado confusión y la reacción de las distintas CCAA ha sido dispar; desde la posición menos activa mantenida por la mayoría de ellas hasta la más proactiva que ha llevado a cabo la Comunidad Autónoma de País Vasco. En el primer caso, las CCAA no han modificado su legislación en materia de cooperativas, procediendo a interpretarla a la luz de la legislación estatal sobre igualdad para fomentar el impulso de planes de igualdad en las mismas condiciones que el resto de las empresas; esto es, en su condición de empleadoras y dirigidos a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en su ámbito de organización y dirección.

Es sabido que el movimiento cooperativo de nuestro país y la actividad que desarrolla muestra una clara asimetría territorial, poniendo en evidencia cómo sus distintos recorridos históricos han modelado tipologías, estructuras y regulación a muy distintas velocidades. Quizá sea esta peculiaridad la que esté en la base de la DF 2ª de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, que modifica la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (en adelante, LCE), introduciendo la regulación de los denominados “planes de igualdad cooperativos”⁴².

Esta DF 2ª da una nueva redacción al art. 32.4 LCE, indicando que «las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan». En su apartado Dos adiciona el art. 32 bis LCE, que incorpora de manera novedosa a nivel autonómico los denominados «planes de igualdad cooperativos». En los apartados 2 y 3 de este nuevo precepto se establece que «en las cooperativas de trabajo asociado reguladas en el artículo 103 y en otras cooperativas con socios y socias de trabajo que cuenten con 50 o más personas socias trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cooperativo, que deberá incluir un diagnóstico de situación y que ha de extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o grupo cooperativo. El alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos se desarrollarán reglamentariamente. El plan de igualdad cooperativo será voluntario para las demás sociedades cooperativas». Igualmente, se recoge la obligación de inscripción de estos planes, a cuyo efecto, se crea el registro de planes de igualdad cooperativos.

A falta de desarrollo reglamentario, resulta especialmente oportuna la adición a la LCE de una nueva DT 3ª, redactada por el apartado Tres de la misma DF 2ª Ley 15/2023. En ella se dispone que «Hasta la entrada en vigor del reglamento que ordene el registro de planes de igualdad cooperativos, estos se registrarán y depositarán en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco» y que «Hasta la entrada en vigor del reglamento previsto en el artículo 32 bis (...) el diagnóstico de situación se referirá al menos a las materias siguientes: a. Análisis de la situación retributiva en la cooperativa; b. Acceso a la condición de persona socia trabajadora; c. Carrera

⁴² BOPV núm. 247, 29/12/2023 y 14, 16/01/2020, respectivamente.

profesional de la persona socia trabajadora; d. Formación; e. Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, que vendrá referida al anticipo cooperativo; f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional; g. Infrarrepresentación femenina en los puestos en que se organice; h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo». Igualmente, se recogen las materias mínimas que deberá contener, tales como el ámbito personal, territorial y temporal, el informe de resultados del diagnóstico de situación de la cooperativa; la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad; la descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, entre otras, incluido el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, así como las acciones de información y sensibilización a las personas socias trabajadoras».

Se trata de una regulación innovadora y de enorme interés porque introduce un instrumento especializado para promocionar de manera efectiva la igualdad entre mujeres y hombres socios de cooperativas, adoptando como referencia los planes de igualdad laborales con adaptaciones que atienden las singularidades de la relación societaria. Se echa en falta, no obstante, las referencias a la negociación del plan en su caso o a las partes que participarán en dicha negociación y conforme a qué procedimiento; cuestiones que podrán ser detalladas en el correspondiente desarrollo reglamentario, pero que, a mi juicio, en ningún caso podrán dejar sin efecto la necesidad y obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad laboral en los casos en que la cooperativa reúna los requisitos exigidos por la norma estatal. Asimismo, se desaprovecha la oportunidad de incorporar las novedades introducidas por la Ley 4/2023, y hacer referencia a los planes de igualdad LGTBI.

3.3. Primeros avances en la legislación estatal: la DA 12ª de la Ley 11/2023, de 8 de mayo

Con carácter previo a la aprobación de la LCE por la Ley 15/2023 y como consecuencia de la Enmienda de adición núm. 63 del Grupo Parlamentario Vasco en el Senado (EAJ-PNV)⁴³ se incorporó una DF 12ª en la Ley 11/2023, de 8 de mayo de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales: y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o productos por materiales radiactivos⁴⁴. Esta disposición, titulada «planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo», se refiere al registro y depósito de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo para dotar a dichos planes de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la LOI en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral. Más concretamente, esta disposición establece la asimilación «de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista en los artículos 33, 34 y 35 de la referida

⁴³ BOCG_d_14_476, p. 43.

⁴⁴ BOE 110, 09/05/2023

Ley Orgánica». A este fin, prevé que, hasta el momento en que se habilite el registro y depósito de planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, este se formalizará en los términos del art. 12 RD 901/2020.

Se introduce con este motivo una definición de Plan de Igualdad «de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo» al que se refiere como un conjunto ordenado de las medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en estas cooperativas, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras.

Este Plan de Igualdad deberá incluir, un diagnóstico de situación, resultado del proceso de recogida de datos inicial, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de los obstáculos que puedan existir en la cooperativa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluidas las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales. Igualmente, regula el contenido mínimo del diagnóstico que incluirá un análisis de la situación retributiva de la cooperativa; el acceso a la condición de persona socia trabajadora; su carrera profesional; formación y condiciones de trabajo.

Bajo mi punto de vista se trata de una disposición incompleta, con una finalidad clara y marcada, que cuenta como ventaja con la adopción del modelo del Plan de Igualdad laboral como referencia en el diseño del Plan de Igualdad en las cooperativas, tanto en su definición, como en sus contenidos mínimos. Pero, nuevamente, se deja fuera la delimitación de cuestiones clave como su carácter negociado y las partes negociadoras, así como el procedimiento para su elaboración, evaluación y seguimiento. Tampoco queda claro el ámbito subjetivo de estos planes. En mi opinión, su adopción ha de afectar sólo a las personas socias trabajadoras ya que no puede suponer la exclusión del plan de igualdad laboral negociado con la representación legal de los trabajadores y su aplicación a las personas trabajadoras, de acuerdo con la normativa vigente. Por otra parte, esta disposición, al igual que la regulación incorporada a la LCE, pierde la oportunidad de incorporar previsiones sobre los planes de igualdad LGTBI.

3.4. La regulación de los planes de igualdad cooperativos en la Ley Integral de Impulso a la Economía Social

Pues bien, dando continuidad a esta tendencia referencial, reviste enorme interés la regulación introducida en la LC por la LIIES⁴⁵. En su propia exposición de motivos ya se

⁴⁵ De manera reciente, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio (2026, mayo). “La Ley 1/2026, de 8 de abril, inte-

anuncia que «el principio cooperativo de igualdad ha impulsado los avances de las cooperativas hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres», subrayando que ha llegado el momento de acompañar «este esfuerzo con las adaptaciones necesarias (...) de acuerdo con la singularidad de esta forma empresarial, para una proyección adecuada de los instrumentos de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

De manera coherente, el cuerpo de la norma incorpora previsiones concretas y acordes entre sí. Específicamente en su Artículo primero, que introduce modificaciones importantes en la LC y en su apartado Cinco adiciona un nuevo art. 12 bis al texto legal, «Medidas de igualdad», dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas socias en su actividad societaria y empresarial. El apartado 2 de esta nueva disposición sitúa los «planes de igualdad cooperativos» como instrumentos clave al servicio de tal garantía. Por su parte, la nueva redacción del art. 19 LC, contenida en el apartado Diez del art. 1 LIIES, incorpora la posibilidad de prever un nuevo órgano societario especializado –la Comisión de Igualdad– con competencias para el establecimiento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, las dirigidas a la conciliación responsable de la vida familiar, personal y laboral. Del mismo modo, establece la obligación de asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas socias en los órganos de que dispongan.

El nuevo art. 44 bis LC (art.1. Veinte LIIES) refuerza esta labor de la Comisión de igualdad en las cooperativas que cuenten con un número de cincuenta o más personas socias⁴⁶, detallando su composición (art. 44 bis 2) y especificando sus competencias (art. 44 bis 3), con un papel protagonista en la elaboración del plan de igualdad cooperativo.

Es el art. 83 bis LC (introducido por el art. 1 Veintisiete LIIES), en el marco de la regulación de las cooperativas de trabajo asociado (Secc. 1ª, Cap. X LC), el que ordena los «planes de igualdad cooperativos», de aplicación exclusiva a sus personas socias trabajadoras⁴⁷. Estos planes serán aprobados por el máximo órgano de gestión de la cooperativa, el Consejo Rector, e inscrito de manera obligatoria «en registro público previsto a tal fin». Esta inscripción le dotará de los mismos efectos que a los planes de igualdad laborales, de manera que se los asimila a los efectos de contratación pública «y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista» en los arts. 33, 34 y 35 LOI.

La norma parte de la realidad compleja de las cooperativas, contemplando la posibilidad de convivencia de un plan de igualdad laboral para las personas trabajadoras en los términos recogidos por el RD 901/2020 con el específico plan de igualdad cooperativo para las personas socias trabajadoras y de trabajo, requiriendo la mayor cohesión interna

gral de impulso de la economía social”, Briefs AEDTSS, número 48; MERINO SEGOVIA, Amparo. (2026, abril), “Avances en las políticas públicas de la economía social: Ley Integral de Impulso de la Economía Social”, NET21, núm. 32, <https://www.net21.org/avances-ley-integral-de-impulso-de-economia-social/>

⁴⁶ La norma opta por regular exclusivamente lo referido a las personas socias y a su relación societaria, revestida de las peculiaridades inherentes a cada tipo de cooperativa cuando se desarrolla además una prestación de servicios.

⁴⁷ Las medidas de igualdad contenidas en el texto, entre ellas estos planes de igualdad cooperativos han estado en la base de sucesivas enmiendas a la totalidad y parciales a lo largo del proceso parlamentario. No obstante, han sido mantenidas hasta su aprobación definitiva. (https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-36-2.PDF#page=1)

entre ambos instrumentos y asumiendo la sustantividad que distingue una relación y otra a todos los efectos.

Esta opción del legislador por aceptar la concurrencia de instrumentos con el mismo fin, pero ámbito subjetivo diverso, pretende evitar un punto de tensión subyacente en todas las iniciativas que han abordado esta cuestión al que he ido haciendo referencia. En particular, se relaciona con la aplicación del art. 5 RD 901/2020, que establece la obligación de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con las previsiones allí recogidas. Se preserva así un deber fundamental que se sitúa en la base y fundamento de los planes de igualdad para las personas trabajadoras.

Pero ¿cuál es el procedimiento previsto por la LIIES para la adopción de los planes de igualdad cooperativos? La nueva redacción del art. 83 bis, en su apartado 5 sitúa la sede de «elaboración y seguimiento» del plan de igualdad cooperativo en la Comisión de Igualdad regulada en el ya comentado art. 44 bis y, en su defecto, al Consejo Rector. Además, para el caso en que convivan Consejo Rector y Comisión de igualdad se prevé un diálogo entre ambos órganos societarios a los efectos de facilitar el acceso a cuanta documentación e información resulten necesarios para la elaboración del plan.

Es aquí donde entra en acción el principio de participación democrática de las personas socias, principio que rige el funcionamiento interno de las cooperativas y que es resaltado y afianzado por la nueva redacción introducida por la LIIES (art. 1. Uno; Cuatro; Seis y Siete, entre otros) y que concierne a la propia definición de cooperativa (art. 1.1 LC); pasando por las garantías en las comunicaciones electrónicas y participación telemática con las personas socias (art. 3 ter LC); o la reformulación del catálogo de derechos de las personas socias (art. 16 LC) así como los referidos a sus derechos de información y participación y uso de las nuevas tecnologías (art. 16 bis LC). Este reforzamiento introduce garantías en la participación de las personas socias trabajadoras en la elaboración del plan de igualdad, en la medida en que forman parte de la Comisión de Igualdad ex art. 44 bis.2 LC en la redacción introducida por la LIIES y que aquellas son elegidas en la Asamblea General entre todas las personas socias trabajadoras o de trabajo que no formen parte del Consejo Rector. Junto a ellas habrá una persona miembro del propio Consejo Rector de la cooperativa, «con voz, pero sin voto». El plan elaborado será necesariamente objeto de aprobación definitiva por la Asamblea General, en los términos previstos en la Sección 2ª. Cap. IV LC. Con esta garantía de representación y participación democrática de las personas socias trabajadoras y de trabajo en la elaboración del plan de igualdad cooperativo se adapta el modelo de plan de igualdad laboral a la base social y funcionamiento interno de la sociedad cooperativa⁴⁸.

En todo caso, la ordenación de los planes cooperativos contenida en el art. 83 bis LC se ajusta en lo esencial al original laboral. En su apartado 2, el plan de igualdad cooperativo se define como «el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de analizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la cooperativa de trabajo asociado

⁴⁸ Sirva como presupuesto de esta reflexión, la contenida en CABEZA PEREIRO, Jaime. (2014). "Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social". Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 89-104.

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras y de trabajo». Igualmente, desarrolla en su apartado 3 el deber de diagnóstico respecto a «todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluidas las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales».

El diagnóstico deberá referirse, como mínimo a determinadas materias como la situación retributiva, referida al anticipo societario o el acceso a la condición de persona socia y su carrera profesional, entre otros, tomando como referencia los parámetros y exigencias establecidos en el art. 4 RD 902/2020, con las adaptaciones a la singularidad de la relación societaria. De esta forma, el plan de igualdad cooperativo se vuelve a posicionar como instrumento promotor de la efectividad del derecho a la igualdad y no discriminación, también en el ámbito del trabajo asociado en forma de cooperativa.

4. Algunas consideraciones finales

En este trabajo he querido profundizar en la falta de respuestas del ordenamiento ante realidades en las que pueden reproducirse situaciones de desigualdad marcadas por los idénticos factores que las existentes en el contexto de las relaciones laborales. Esa ausencia de respuestas merma las posibilidades de realización del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación y, más allá, ponen en cuestión el valor superior de la igualdad que, junto a los de libertad, justicia y pluralismo político, ha de ser sólido pilar del Estado social y democrático de derecho en el que vivimos.

La búsqueda de soluciones a estos vacíos no está exenta del vértigo que produce extraer de los parámetros laborales instrumentos y mecanismos fundados y pensados desde la dinámica binaria empresa-persona trabajadora. Pero es clave poner en valor la conexión entre campos sólo aparentemente separados, a fin de mejorar las condiciones en que se desarrollan relaciones consideradas tertium genus, como lo son las de las personas socias trabajadoras y de trabajo en cooperativas. Sin duda, la proyección en este punto de instrumentos laborales como los planes de igualdad, con recorrido reconocido, tienen un peso específico en la expansión y avance de la igualdad efectiva.

Efectivamente, derechos sociales de reciente consecución como el derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad, encuentran su origen en el trabajo por cuenta ajena, pero, lentamente, se sitúan en el horizonte de derechos de otras formas de trabajo; es parte de nuestro progreso como sociedad.

En particular, en estas páginas me he referido al trabajo asociado, organizado a través de cooperativas. Las diferencias con el trabajo asalariado son claras, desde el momento en que la legislación ha calificado la relación de la persona socia trabajadora como societa-

ria. Esta diferencia conceptual, se traduce en un estatuto jurídico integrado por derechos y obligaciones de participación y retorno. En el caso de las personas socias trabajadoras se suma una serie de derechos profesionales destinados a proteger esa otra dimensión en la que participa de forma personal en la actividad cooperativizada. Es precisamente aquí, donde confluyen ambas realidades, que comparten riesgos y vulnerabilidades y que, a mi juicio, pueden compartir soluciones de protección y mejora. El límite y la dificultad está en la no desvirtuación de los fundamentos e identidad de la norma laboral.

Como he destacado, existen precedentes. La propia enumeración de derechos profesionales dentro del estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras recoge limitaciones a la jornada, descansos y permisos, suspensiones y excedencias. Las exigencias legales de previsión y organización de los servicios de prevención de riesgos laborales también contemplan las particularidades de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. Por ese motivo, la ampliación de la cartera de derechos de suspensión y excedencias planteada por la LIIES en la nueva redacción del art. 84 LC, haciendo remisión al Estatuto de los Trabajadores, no resulta disruptiva.

Por su parte, la regulación de los planes de igualdad laborales limita su ámbito subjetivo a las personas trabajadoras por cuenta ajena, y desarrolla procedimientos de negociación con la representación legal de los trabajadores para su adopción, que condicionan su efectiva inscripción en el REGCON. Esta inscripción en registro público influye de manera importante en las posibilidades de las empresas de acceder a ayudas, subvenciones y contratos públicos. Aquellas cooperativas que no contaban en su plantilla con personas trabajadoras, o con un número residual de ellas, carecían, hasta el momento de aprobación de la LIIES, de un instrumento que les permitiera sistematizar un diagnóstico y un plan ordenado de medidas encaminadas a la corrección de desigualdades entre sus socios y socias. Además, veían afectada su competitividad ante la imposibilidad de concurrir en igualdad de condiciones con otras empresas a la oferta de contratación pública.

Las soluciones a esta situación analizadas en las líneas previas ponen en evidencia la tensión entre los dos modelos –el cooperativo y el laboral–. La regulación contenida en la LIIES resulta la más clara y transparente, también la que refuerza con más contundencia la igualdad. Respeta la naturaleza y dinámica del plan de igualdad laboral, que deberá ser negociado por la cooperativa siguiendo el procedimiento previsto para cualquier otra empresa y, al mismo tiempo, ofrece una alternativa que reproduce los esquemas de diagnóstico, planificación, seguimiento e inscripción en registro público del plan de igualdad original. De manera singular, centra la negociación en los propios órganos societarios, garantizando la participación efectiva y democrática de las personas socias trabajadoras.

La posibilidad de convivencia de ambas modalidades de plan de igualdad aporta un mecanismo, con ventajas e inconvenientes compartidos, para identificar desigualdades y actuar en su corrección, al tiempo que devuelve la oportunidad a un buen número de cooperativas que cuenten con su plan o sus dos planes de igualdad de concurrir a licitaciones de contratos públicos y convocatorias de ayudas y subvenciones en idénticas condiciones que el resto de las empresas.

Bibliografía

- ALFONSO MELLADO, Carlos L. (2020). Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 33–36. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar. (2021). Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo. En RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma & MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora (Eds.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: Presente y futuro* (pp. 353–376). Bosch.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. (2021). El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y en el RD 902/2020. En NIETO ROJAS, Patricia (Dir.), *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa* (p. 131). Dykinson.
- BALLESTER PASTOR, Maria Amparo. (2018). La discriminación retributiva por razón de sexo: Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Bomarzo*.
- BAYLOS GRAU, Antonio. (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Trotta.
- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva Maria. (2017). Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>
- CABEZA PEREIRO, Jaime. (2014). Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 89–104.
- CANALDA CRIADO, Sergio. (2019). El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 77–96. <https://doi.org/10.5209/reve.65485>
- CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. (2019). Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4761>
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana María. (2021). Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la prestación por nacimiento y cuidado del menor. En RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma & MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora (Eds.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: Presente y futuro* (pp. 187–191), Bosch.
- ESPÍN SÁEZ, Maravillas. (2009). El socio trabajador: criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo. Consejo Económico y Social.
- ESPÍN SÁEZ, Maravillas. (2024). Una mirada hacia la economía social: compromiso social y eficacia económica. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (68), 161–206.
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma. (s. f.). De cómo los principios cooperativos contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. En FERNÁNDEZ SAHAGÚN, María Soledad et al., *Teletrabajo y digitalización* (pp. 14–20).
- GARCÍA NINET, Ignacio. (2014). Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y

- fomento del cooperativismo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (37), 28–54.
- GOÑI SEIN, José Luís. (2020). La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (Ed.), *La discriminación de la mujer en el trabajo*. Aranzadi.
- GRAU PINEDA, Carmen. (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *FEMERIS*, 5(2), 12. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382>
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David. (2021). Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado. *REVESCO*, 139, 1–21. <https://doi.org/10.5209/reve.77442>
- HIERRO HIERRO, Francisco Javier. (2023). De estrategias y planes con incidencia en el empleo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (166), 13–40
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2022). Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (466), 93–128.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- LÓPEZ I MORA, Frederic. (1999). Problemática laboral de los socios trabajadores. *CIRIE-CEspaña*, 10–46.
- LÓPEZ I MORA, Frederic. (2016). Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional. En *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (pp. 315–326).
- LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. (2017). *El principio de igualdad de género en el Derecho Social del Trabajo*. Laborum.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando. (2020). Protección universal del derecho a la igualdad. *FEMERIS*, 5(2), 100–102. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5386>
- MACÍAS RUANO, Antonio José. (2022). La igualdad como valor cooperativo. *REVESCO*, 141, 2–7. <https://doi.org/10.5209/reve.82258>
- MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda. (2023). Cuidadores, igualdad y corresponsabilidad. Bomarzo.
- MARCUELLO SERVÓS, Carmen, & SAZ GIL, María Isabel. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación. *REVESCO*, 59–79.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2019). Brecha salarial de género y discriminación retributiva. Bomarzo.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2025). Relaciones entre la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023. En *Igualdad y discriminación LGTBI* (pp. 65–85). Tirant lo Blanch.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora. (2021). Conciliación y corresponsabilidad en el trabajo autónomo. En *Conciliación y corresponsabilidad* (pp. 285–322).
- MATEOS DE CABO, Ruth. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial. *FEMERIS*, 2(2), 53. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios. (2011). Impacto laboral de los planes de igualdad. *Anuario de la Facultad de Derecho (UAH)*, 167–197.
- MONTERO GONZÁLEZ, Bárbara, & CAMACHO BALLESTA, José A. (2018). Caracterización del emprendimiento femenino. *REVESCO*, (129), 39–65. <https://doi.org/10.5209/REVE.61936>

- MORENO FONTELA, Juan Luis. (2017). Relaciones entre valores y principios cooperativos. *REVESCO*, 124, 114–127. <https://doi.org/10.5209/REVE.54923>
- NIETO ROJAS, Patricia. (2023). La reducción de la brecha salarial de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 39–63. <https://doi.org/10.55617/revmites.37>
- NIETO ROJAS, Patricia. (2023). El entramado normativo de planes de igualdad. *LABOS*, 4, 122–142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. (2025). Avanzando en la corresponsabilidad familiar. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, 7–19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24775>
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. (1995). Discriminación, igualdad de trato y acción positiva. *Relaciones Laborales*, 1–17.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad. *Lex Social*, 11(1). <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
- SENENT VIDAL, Maria José. (2016). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Tirant lo Blanch.

La carga digital del cuidado como nueva forma de desigualdad de género laboral

Digital care burden as a new form of labor gender inequality

CARMEN DELGADO GARRIDO

Universidad de Castilla-La Mancha

ORCID: 0009-0000-7968-2611

Recibido: 8/3/2026

Aceptado: 9/5/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10484

Resumen. La investigación analiza cómo la digitalización del trabajo y de los propios cuidados está generando una nueva forma de desigualdad de género: la carga digital del cuidado. Partiendo de la distribución tradicional y desigual del trabajo doméstico y de cuidados se examina cómo el teletrabajo, las plataformas digitales y la gestión algorítmica reconfiguran tiempos, espacios y disponibilidad, trasladando a las mujeres una sobrecarga adicional de coordinación, atención continua y presencia en línea. Se estudia el tratamiento que el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social dan a esta realidad, identificando avances (como la implantación en el ordenamiento de derechos digitales laborales o la protección social de nuevas formas de empleo), pero también importantes lagunas en la consideración de los cuidados y en la incorporación de la perspectiva de género. Sobre esta base, se proponen líneas de reforma orientadas a reconocer jurídicamente la carga digital del cuidado, reforzar la corresponsabilidad y garantizar que la digitalización no profundice las brechas existentes, sino que contribuya a reducirlas.

Palabras clave: carga digital del cuidado, brecha digital de género, trabajo de cuidados, derechos digitales laborales, corresponsabilidad, protección social.

Abstract. This article examines how the digitalisation of work and care is generating a new form of gender inequality: the digital care burden. Building on the traditionally unequal distribution of domestic and care work it explores how telework, digital platforms and algorithmic management reshape time, space and availability, placing an additional layer of online coordination, continuous attention and connectivity on women. The paper analyses how Labour Law and Social Security address this reality, identifying some progress (such as the implementation in the legal system of digital labor rights or the social protection of new forms of employment) but also significant blind spots regarding care and gender mainstreaming. On this basis, it proposes lines of reform aimed at legally recognising the digital care burden, strengthening shared responsibility and ensuring that digitalisation does not deepen existing gaps but helps to close them.

Keywords: digital gender gap, care work, digital labour rights, shared responsibility in care, social protection

*carmen.delgado@uclm.es

1. Introducción. Planteamiento del problema, objeto e hipótesis

Para situar el sentido del tema elegido, partimos de dos preguntas clave que ayudan a entender el objeto de la investigación.

1. ¿Qué entendemos por “carga digital del cuidado”? En una primera aproximación, podemos describirla como el conjunto de tiempo y energía que las personas dedican a tareas de cuidado que se realizan a través de herramientas y plataformas digitales.
2. ¿A qué tipo de tareas nos referimos? Se trata de actividades cotidianas, cada vez más habituales, como: i) gestionar citas médicas por internet, utilizar portales de salud, configurar recordatorios o manejar la receta electrónica; ii) seguir el día a día escolar mediante aplicaciones del centro, grupos de WhatsApp o plataformas educativas para hijos, hijas o personas dependientes; iii) realizar trámites telemáticos con la Administración (solicitud de prestaciones, candidatura a becas o ayudas, reconocimiento de dependencia, obtención de certificados, entre otras).

Estas funciones se han desplazado al entorno digital, pero continúan recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres, superponiéndose a su trabajo remunerado y a las tareas domésticas y de cuidado presencial, y configurando así una nueva dimensión de la carga global del cuidado.

El Derecho del trabajo ha empezado a reconocer la desconexión digital y ciertos riesgos psicosociales, pero no ha indagado del todo en la carga digital asociada a cuidados familiares como factor de desigualdad de género. Por si lo dicho no fuera suficiente, las medidas de conciliación y corresponsabilidad no contemplan explícitamente el tiempo y la disponibilidad digital que exigen las instituciones (colegios, sistemas sanitarios, administraciones) y las empresas a las personas que cuidan.

Como veníamos advirtiendo, la progresiva digitalización de los servicios sanitarios, educativos y administrativos ha desplazado una parte relevante de las tareas de cuidado al entorno online. Esta gestión digital de los cuidados recae de manera predominante en las mujeres, incrementando su carga mental y temporal sin reconocimiento jurídico específico. Por si no fuese poco, muchas de estas no disponen ni de unos conocimientos informáticos –o hasta pudiera darse el caso de que ni siquiera tuvieran los propios equipos– para llevar a cabo estas tareas, ni por supuesto jurídicos para realizar los trámites, recursos, y todo tipo de procedimientos que supone el desempeñar la tarea de cuidados, máxime cuando hablamos de personas dependientes.

Esta contribución propone el concepto de “carga digital del cuidado” como nueva dimensión de la desigualdad de género en el ámbito laboral y de la protección social, y analiza si el actual marco jurídico laboral ofrece herramientas suficientes para abordarla o si es preciso avanzar hacia soluciones normativas ad hoc.

La transformación digital tiene una proyección directa en el ámbito del Derecho del trabajo: la realización de estas tareas digitales de cuidado se superpone cada vez con ma-

por frecuencia a los tiempos de trabajo o de descanso, erosiona las fronteras entre vida profesional y vida personal y alimenta dinámicas de hiperconectividad y disponibilidad constante, con claros efectos en la salud mental y las posibilidades reales de conciliación. Sin embargo, el ordenamiento laboral –incluidos los desarrollos recientes sobre derecho a la desconexión digital, teletrabajo y prevención de riesgos– no ha conceptualizado ni abordado de forma específica la “carga digital del cuidado” como un factor autónomo de desigualdad de género. Esta falta de tematización jurídica¹ contrasta con la creciente atención que la literatura sobre igualdad y digitalización del trabajo presta a la reproducción de sesgos de género en los entornos digitales y en las nuevas formas de empleo.

Esta cuestión permanece prácticamente inexplorada, en contraste con la creciente atención que la literatura reciente sobre igualdad y digitalización del trabajo presta al análisis de cómo los entornos digitales y las nuevas formas de organización del trabajo reproducen y amplifican sesgos de género.

En este contexto, el objeto de este trabajo consiste en proponer y desarrollar el concepto de “carga digital del cuidado” como categoría analítica útil para el Derecho del trabajo, entendida como el conjunto de tiempos, energías y responsabilidades mentales vinculados a tareas de cuidado mediadas por tecnologías digitales (plataformas de salud, educativas y administrativas, sistemas de mensajería y gestión electrónica), que se proyectan sobre la disponibilidad laboral y las condiciones de trabajo de las personas que cuidan, con especial incidencia en las mujeres trabajadoras. A partir de dicha categoría, se persigue, en primer término, identificar las principales manifestaciones laborales de esta carga digital del cuidado, en términos de tiempo de trabajo efectivo y de disponibilidad, derecho a la desconexión, riesgos psicosociales y salud laboral, así como efectos sobre la carrera profesional, y, en segundo término, someter a examen crítico la suficiencia del marco normativo vigente en materia de conciliación, igualdad y prevención de riesgos laborales para abordar este fenómeno.

La hipótesis de partida que informa la investigación es doble.

De un lado, se sostiene que la digitalización de la gestión de los cuidados ha generado una forma específica de carga de trabajo –la carga digital del cuidado– que, por su configuración difusa queda sistemáticamente invisibilizada en las categorías clásicas laborales (tiempo de trabajo, descansos, riesgos psicosociales, medidas de conciliación) pese a impactar materialmente en la disponibilidad, la salud mental y las oportunidades profesionales de las mujeres. De otro lado, se defiende que esta omisión normativa no es neutra desde la perspectiva de la igualdad, sino que contribuye a consolidar una forma emergente de discriminación estructural e indirecta por razón de sexo, en la medida en que el diseño institucional y tecnológico de los servicios sociosanitarios y educativos, entre otros, traslada cargas organizativas al ámbito doméstico. Sobre esta base, la investigación se orienta a formular propuestas interpretativas y, en su caso, de reforma normativa que permitan integrar la dimensión digital de los cuidados en el haz de derechos laborales relativos al tiempo, la salud y la igualdad efectiva intergénero.

¹ Dado el carácter innovador del objeto de estudio y la escasez de aportaciones en el contexto español, el análisis se apoya de forma preferente en fuentes y literatura internacionales, complementadas con bibliografía web e información procedente de informes y notas de prensa especializadas.

2. El contexto: el derecho a los cuidados y la desigualdad de género en el trabajo

El reconocimiento jurídico del derecho a los cuidados se ha ido abriendo paso, de forma todavía fragmentaria, tanto en el plano internacional como en el europeo y nacional, a partir de la constatación de que la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado constituye “el eslabón perdido” de las políticas de igualdad en el empleo como señalan autores como Ferrant, Pesando y Nowacka (2014), la sobrecarga de cuidados que soportan las mujeres constituye “the missing link” en los estudios sobre discriminación laboral y brechas de género. En la misma línea, los informes de la OIT (2024, p.1) han subrayado que las responsabilidades de cuidado constituyen una barrera estructural para la igualdad, dado que las mujeres realizan prácticamente la totalidad del trabajo de cuidados no remunerado, lo que las expulsa o relega en el mercado de trabajo, del mismo modo.

Sobre este trasfondo, una parte relevante de la doctrina ha evolucionado desde la noción clásica de conciliación hacia la formulación de un auténtico “derecho a cuidar” y “a ser cuidado”, con dimensión subjetiva y objetiva (Durán Heras). En el ámbito europeo, Busby (2011) defendió tempranamente *a right to care*, a fin de corregir la posición de quienes prestan cuidados. En términos similares, la doctrina también puso de relieve cómo “*the gendered allocation of unpaid care*” se traduce en trayectorias laborales discontinuas, salarios más bajos y, en última instancia, una significativa penalización en la vida de las personas cuidadoras (Miller Westoby, 2011). Esta construcción teórica del derecho a los cuidados, entendida como haz de derechos a prestar, recibir y compatibilizar cuidados, sienta las bases para su recepción en el derecho del trabajo como presupuesto para una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Desde la perspectiva estrictamente laboral, el derecho a los cuidados se positiviza de manera indirecta a través de los derechos de conciliación, de la corresponsabilidad y de la igualdad de trato en el empleo. La Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores, reconoce por primera vez a nivel de la Unión un haz de derechos específicos vinculados a las responsabilidades de cuidado, tales como el permiso de cuidadores y el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. La normativa española ha incorporado este enfoque mediante la ampliación y diversificación de los permisos por cuidado, los derechos de adaptación de la jornada y la introducción de nuevos permisos por fuerza mayor familiar, configurados como instrumentos encaminados a permitir que las personas trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares sin sufrir un perjuicio profesional desproporcionado e injusto.

Con todo, la configuración formal de estos derechos no elimina por sí misma la profunda desigualdad de género en el reparto de los cuidados. Los estudios comparados para la Unión Europea muestran que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados y que esto se transforma en una reducción de sus tasas de actividad, su intensidad de empleo y su capacidad de progresión profesional (EIGE, 2011). Incluso en contextos como el español en el que el Estatuto de los Trabajadores reconoce un catálogo amplio de medidas de reducción y adaptación de jornada, excedencias y permisos por cuidado, su utilización se concentra de manera abrumadora en las mujeres, consolidando un modelo

de “especialización cuidadora” femenina que se traduce en menor salario, menor promoción y peor protección social. En este sentido, no genera dudas el hecho de que un enfoque puramente conciliador, si no se acompaña de medidas estructurales de redistribución del cuidado y de corresponsabilidad masculina, termine reforzando el rol tradicional de las mujeres como cuidadoras principales bajo una aparente neutralidad normativa.

Esta tensión creada por la inercia material de la división sexual del trabajo se proyecta de manera directa en la desigualdad de género en el empleo. La combinación de largas jornadas, organización del trabajo basada en la disponibilidad plena y externalización de servicios públicos al ámbito doméstico genera un entorno en el que las personas con responsabilidades de cuidado –mayoritariamente mujeres– afrontan mayores dificultades laborales hablando en escenarios de igualdad. De ahí que organismos internacionales y multiplicidad de estudios insistan en que la efectiva garantía del derecho a los cuidados exige no sólo medidas individuales de conciliación (Romero Rodenas y Trillo Párraga, 2025), sino también políticas públicas robustas de servicios de cuidados, incentivos a la corresponsabilidad y una revisión crítica de los modelos de organización del trabajo que dan por supuesta la ausencia de responsabilidades familiares.

Es en este marco donde se inserta la dimensión específicamente digital de los cuidados: la intensificación y deslocalización tecnológica de las tareas de cuidado añade una capa adicional de exigencias temporales y organizativas que se superpone al trabajo remunerado y agrava, de manera cualitativamente insólita, la desigualdad de género laboral.

3. La carga digital del cuidado: concepto, características y sesgo de género

La noción de carga digital del cuidado permite atraer una dimensión específica y emergente del trabajo de cuidados no remunerado que realizado a través de tecnologías digitales. Puede definirse, grosso modo, como el conjunto de tiempos, energías y responsabilidades que las personas cuidadoras –principalmente mujeres– invierten en organizar, gestionar y supervisar tareas de cuidado mediante dispositivos y plataformas digitales (portales de salud, aplicaciones escolares, mensajería instantánea, sistemas de cita previa, sedes electrónicas administrativas, etc.). A efectos analíticos, proponemos distinguir tres dimensiones de la carga digital del cuidado. En primer lugar, una carga digital de coordinación, integrada por las tareas de organización básica de la vida cotidiana (solicitud y gestión de citas sanitarias, comunicación ordinaria con los centros educativos, recordatorios, avisos, etcétera), que exige una disponibilidad frecuente y casi diaria para atender comunicaciones y completar trámites en línea. En segundo lugar, una carga digital de vigilancia y supervisión, vinculada al seguimiento continuo de la información que generan las plataformas escolares, los sistemas de mensajería instantánea y las aplicaciones de seguimiento de la salud, que obliga a «estar pendiente» de un flujo constante de notificaciones, decisiones y microajustes. En tercer lugar, una carga digital procedimental o jurídico-administrativa, que comprende la realización de solicitudes, recursos, reclamaciones, renovaciones y demás actuaciones formales ante las administraciones públicas y entidades gestoras, y que

requiere no sólo tiempo y competencias digitales, sino también la asunción de una responsabilidad añadida por las consecuencias jurídicas de dichos trámites.

Esta tipología no pretende agotar la diversidad de tareas que integra la carga digital del cuidado, pero sí iluminar mejor su impacto jurídico-laboral. La carga de coordinación se proyecta directamente sobre la organización del tiempo de trabajo y la disponibilidad diaria; la carga de vigilancia incide de manera más intensa en la salud mental y en los riesgos ligados a la hiperconectividad y a la doble presencia; y la carga procedimental pone de relieve la externalización hacia el ámbito doméstico de funciones administrativas que carecen de algún tipo de reconocimiento pero que sin embargo son exigidas. En conjunto, estas tres dimensiones permiten comprender la carga digital del cuidado como un continuum de trabajo no remunerado que acompaña a las personas cuidadoras a lo largo de la jornada laboral y de los tiempos de descanso.

Tal como señala Heaselgrave (2025) al analizar el “*unpaid digital care work*” de las madres, se trata de un trabajo que implica esfuerzo mental o físico y que es costoso en términos de tiempo y recursos que, en un hogar digital, debe ampliarse para incluir el trabajo adicional que implica gestionar el uso de los medios digitales.

Desde el punto de vista funcional, la carga digital del cuidado comparte rasgos con la ya conocida carga mental del trabajo doméstico y de cuidados, pero presenta características propias derivadas de su mediación tecnológica. En primer lugar, es una carga altamente intensa, constante y ubicua dado que el flujo de tareas digitales es intenso, constante e implacable y acarrea un peaje físico y emocional. En segundo lugar, se caracteriza por la fragmentación y la microtarea: la gestión de correos del colegio, notificaciones de plataformas, recordatorios de citas médicas o avisos administrativos se inserta en pequeños intervalos a lo largo de la jornada, incluidos tiempos de trabajo y de descanso, generando una sensación de disponibilidad permanente. En tercer lugar, se superpone al trabajo remunerado y al cuidado presencial, de modo que muchas de estas tareas digitales se realizan “en paralelo” a otras actividades, con el consiguiente aumento de la carga cognitiva, el estrés y el riesgo de errores, algo ampliamente documentado por la literatura sobre *gendered mental labor* (Reich-Stiebert, Froehlich y Voltmer, 2023).

A ello se añade un rasgo jurídico-laboral en el área iuslaboralista crucial: la invisibilidad de esta carga en las categorías clásicas. Las tareas que integran la carga digital del cuidado no aparecen registradas como tiempo de trabajo, no computan a efectos de descansos, ni son objeto de evaluación específica en materia de riesgos, pese a su impacto sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras. Siendo conscientes de la difícil juridificación de la cuestión, es de justicia visibilizar la incuestionable presencia en la vida diaria de las personas cuidadoras pues este camuflaje se ve reforzado por el hecho de que muchas de las tareas digitalizadas son externalizaciones de funciones antes asumidas por las propias instituciones, que se trasladan a los hogares sin un correlativo ajuste de las garantías laborales ni de la organización del trabajo. Desde una perspectiva jurídico-material, la carga digital del cuidado opera así como tiempo de disponibilidad, vigilancia y organización que, aunque se articula a través de tecnologías, permanece jurídicamente silente.

El Parlamento Europeo también se ha preocupado de la cuestión sobre carga mental y teletrabajo subrayando que “*women also shoulder the majority of the mental load related to organising care (budgeting for, planning and scheduling care and household chores)*” (PARLAMENTO EUROPEO, 2022, p. 6), lo que se ha visto agravado en contextos de intensificación del trabajo a distancia y reducción de servicios presenciales.

En el terreno más concreto de la “administración familiar digital”, los estudios y testimonios sobre correos escolares, apps de comunicación con centros educativos y grupos de mensajería ilustran cómo la mayor parte de los mensajes y solicitudes se dirigen a una única persona de referencia por familia, que, cómo no, suele ser la madre. Esta concentración personal refuerza la asignación de la responsabilidad organizativa y, con ella, la carga mental y temporal asociada. Desde la perspectiva de la salud y del bienestar, diversos trabajos sobre sobrecarga digital describen cómo esta acumulación de tareas tecnológicas se percibe como una forma de “*hidden work*” (Goodwin, 2025) que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres y contribuye al denominado “*digital double burden*” (Lancaster University, 2024), esto es, la doble carga digital derivada de la combinación de trabajo remunerado altamente conectado y gestión digital del hogar y los cuidados.

Resumidamente, creemos que la carga digital del cuidado puede ser conceptualizada como una modalidad específica de trabajo de cuidados, pues sin duda, en una sociedad digital como la que vivimos, su consideración autónoma merece ser, al menos, estudiada.

4. Impacto laboral de la carga digital del cuidado

Tal como venimos señalando, la carga digital del cuidado tiene un impacto laboral directo sobre el tiempo de trabajo, la disponibilidad y la salud, hasta el punto de configurar una nueva forma de sobrecarga estructural que el Derecho del trabajo aún no ha tipificado de manera específica.

En términos de organización del tiempo, la carga digital del cuidado opera como una extensión invisible en la jornada laboral. El teletrabajo y trabajo a distancia muestran crónicamente cómo las personas trabajadoras –y, en mayor medida, las mujeres– realizan un trabajo adicional sin remunerar, al seguir conectadas y atendiendo obligaciones laborales fuera del horario ordinario. La superposición de esta hiperconectividad laboral con la gestión digital de los cuidados genera una disponibilidad casi permanente, en la que las trabajadoras se ven obligadas a atender simultáneamente demandas provenientes del empleador y de las instituciones.

La literatura contemporánea ha acuñado el concepto de “*digital double burden*” (Goodwin, 2025) para describir el efecto acumulativo de las exigencias digitales del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados. Un interesante estudio comparativo sobre comunicación digital en 29 países identifica una carga digital doble de trabajo y familia y concluye que las mujeres tienen más probabilidades de manejar una sobrecarga digital intensa tanto en el trabajo como en el hogar (Hu y Qian, 2024). La investigación pone de relieve, además, que el flujo de tareas digitales asumido por las mujeres implica destinar

segmentos recurrentes de tiempo –a menudo dentro de la jornada o del tiempo de descanso– a tareas que no son ni reconocidas ni compensadas en el plano laboral, ni social si quiera.

La carga digital del cuidado incide también sobre el contenido y la efectividad del derecho a la desconexión digital. La normativa española –artículo 88 de la LO 3/2018 y Ley 10/2021 de trabajo a distancia– configura la desconexión como un derecho a no atender comunicaciones profesionales fuera de horario. Sin embargo, este esquema sigue operando sobre una separación tajante entre comunicaciones laborales y vida personal que no refleja la realidad de las trabajadoras con responsabilidades de cuidado en la era digital.

Por otro lado, la administración digital de los cuidados se concentra a menudo en franjas horarias contiguas o superpuestas a la jornada laboral, aprovechando huecos o “tiempos muertos” que, en la práctica, dejan de ser tales. La consecuencia es una fragmentación de los tiempos de trabajo y de descanso, en la que la persona trabajadora no llega a disfrutar de verdaderos periodos de desconexión ni durante la jornada (por la constante interrupción de tareas laborales con gestiones digitales) ni fuera de ella (por la prolongación de las tareas familiares digitales en las tardes y noches). El asunto no es baladí, pues esta cultura del “*always on*” se asocia a mayores niveles de estrés, ansiedad y *burnout*, afectando de forma especialmente intensa a las mujeres, sobrecargadas por la combinación de exigencias laborales y familiares (Castro-trancón, Zuazua-vega, Osca, y García-zquierdo, 2024).

En cuanto a los riesgos en salud mental y trayectorias profesionales, la intensificación de la carga digital tiene efectos nocivos claros. El referido “*gendered mental labor*” concluye que la carga mental de organización del hogar y de los cuidados –incluida su dimensión digital– se asocia con mayores niveles de estrés, fatiga, sintomatología ansiosa y depresiva, así como con dificultades de concentración y desempeño en el trabajo. A ello se suma que las interrupciones constantes y la multitarea ligada a la gestión digital del cuidado reducen la calidad del tiempo de trabajo, incrementan la percepción de conflicto trabajo–vida y erosionan la satisfacción laboral.

4.1. Tiempo de trabajo, disponibilidad y desconexión digital

La carga digital del cuidado tensiona directamente las fronteras jurídicas del tiempo de trabajo y vacía de contenido, en parte, el derecho a la desconexión digital, especialmente en el caso de las mujeres trabajadoras.

En el plano normativo, el ordenamiento español reconoce un derecho general a la desconexión digital. El artículo 88 de la LO 3/2018 establece que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Este derecho se refuerza en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores que también establece el derecho “a la intimidad en

el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Sin embargo, este diseño parte de una dicotomía clásica entre comunicaciones laborales y vida privada que no recoge la realidad de las personas que, durante y fuera de la jornada, deben gestionar un volumen creciente de tareas de cuidado digital. La digitalización de los cuidados reconfigura de facto los límites del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso. La investigación sobre trabajo digital de cuidados pone de manifiesto que este flujo continuo de tareas digitales genera una lógica de disponibilidad permanente que invade los espacios de descanso y dificulta los procesos de desconexión.

La hiperconectividad confirma, además, que la expectativa de estar siempre en línea erosiona la capacidad de recuperación y aumenta la percepción de carga de trabajo, con efectos negativos medibles sobre la salud mental. El INSSST ha advertido que la hiperconectividad, entendida como uso intensivo y continuado de TIC en el trabajo, se asocia a un empeoramiento de la salud mental a medida que aumentan las puntuaciones en hiperconexión y en factores de exigencia. Si a esta hiperconectividad estrictamente laboral se superpone la hiperconectividad derivada de la carga digital del cuidado, el resultado es una disponibilidad prácticamente permanente que vacía de contenido la idea de un “tiempo de descanso real”, especialmente en el caso de las mujeres, más expuestas a esta doble exigencia.

4.2. Riesgos psicosociales y salud de las trabajadoras

La carga digital del cuidado es un factor claro de riesgo psicosocial que incide de manera diferenciada en la salud mental de las mujeres trabajadoras. La literatura sobre *mental labor* muestra que el trabajo cognitivo asociado a la organización del hogar y de los cuidados –planificación, anticipación, toma de decisiones– se vincula a mayores niveles de estrés, menor satisfacción vital y de pareja y desventajas profesionales para las mujeres, que asumen la mayor parte de esta carga (Reich-Stiebert, 2023, p. 282). La dimensión digital de esta carga intensifica dichas consecuencias, al multiplicar los puntos de interrupción, la multitarea y la sensación de vigilancia continua, factores todos ellos asociados a un aumento del conflicto trabajo–familia y del malestar psíquico.

Por otro lado, la ya mencionada “doble presencia” o conflicto trabajo–familia genera igualmente un proceso de pérdida de salud que se agrava cuando la jornada es extensa y las demandas son elevadas, y la carga digital del cuidado añade una capa adicional a esta doble presencia: la persona permanece mentalmente ocupada en tareas digitales de organización, seguimiento y respuesta, lo que mantiene activos los mecanismos de estrés más allá de la jornada estrictamente productiva.

En paralelo, la literatura específica sobre la división de la “*cognitive household labor*” confirma que un alto porcentaje de carga cognitiva doméstica incrementa el conflicto fa-

milia-trabajo de las mujeres, evidenciando la dimensión estructuralmente generizada del fenómeno (Haupt y Gelbgiser, 2023). Si se tiene en cuenta que la administración digital de los cuidados se superpone a esta carga cognitiva tradicional, puede sostenerse que esta nueva carga del cuidado opera como un factor de riesgo psicosocial típicamente femenino, ligado tanto a las condiciones de trabajo como a la organización social de los cuidados.

En este escenario, la ausencia de una normativización expresa de la carga digital del cuidado en la legislación de prevención y en las evaluaciones de riesgos psicosociales no es neutra. Aunque los marcos generales permiten integrar factores como el conflicto trabajo-familia, la doble presencia o la cultura de la conexión ininterrumpida dificulta su identificación y, en consecuencia, la adopción de medidas preventivas adecuadas. Ello implica que una parte relevante de los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres trabajadoras –derivados de la suma de obligaciones laborales y de tareas digitales de cuidado– permanece oculta en los diagnósticos empresariales y en las políticas de salud laboral, reforzando el carácter estructural de la desigualdad y desplazando los costes sobre la salud de las propias trabajadoras.

Desde esta perspectiva, la carga digital del cuidado actúa como una forma de extensión encubierta del tiempo de trabajo y de intensificación de la jornada, que no es captada por los instrumentos clásicos de control de jornada ni por la regulación de la desconexión digital. El Derecho del trabajo reconoce formalmente el derecho a no atender comunicaciones profesionales fuera de horario, pero guarda silencio sobre el efecto acumulativo de la gestión digital de cuidados en la disponibilidad temporal y en la necesidad de descanso de quienes asumen dichas tareas.

Desde la perspectiva de la igualdad, la invisibilidad jurídica de la carga digital del cuidado encaja con precisión en el patrón de la discriminación indirecta por razón de sexo. La configuración aparentemente neutra del tiempo de trabajo, de la disponibilidad digital y de los requisitos para acceder y gestionar servicios sanitarios, educativos o de protección social a través de medios electrónicos produce un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidado. La ausencia de una consideración expresa en la regulación del tiempo de trabajo, en el diseño de los derechos de conciliación y en la evaluación de riesgos psicosociales implica que los costes de la digitalización de los cuidados se descargan, en la práctica, sobre el tiempo, la salud y las oportunidades profesionales de las trabajadoras. En este sentido, este fenómeno digital del cuidado constituye un ejemplo paradigmático de cómo los instrumentos clásicos del derecho del trabajo, si no incorporan la perspectiva de género y la dimensión digital de los cuidados, pueden contribuir a consolidar nuevas formas de discriminación bajo la apariencia de neutralidad técnica. Al hilo de la cuestión, no sería absurdo plantear una reinterpretación de las obligaciones de igualdad y de integración de la perspectiva de género contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de modo que la planificación de tiempos, medios digitales y canales de acceso a los servicios públicos tenga en cuenta expresamente el impacto diferenciado de la carga digital del cuidado.

5. Respuesta del Derecho del trabajo y propuestas de mejora

La respuesta del Derecho del trabajo a las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de las últimas décadas ha sido significativa, pero también fragmentaria y a menudo tardía, lo que explica que una parte importante de la doctrina subraye la necesidad de una reforma profunda orientada a actualizar las instituciones clásicas y garantizar una protección eficaz frente a las nuevas formas de precariedad. Como ha señalado el profesor Rojo Torrecillas (Rojo Torrecilla, 2018) la digitalización y las plataformas exigen integrar las nuevas realidades en las relaciones laborales, entre otros en la negociación colectiva, en los sistemas de solución autónoma de los conflictos y en la formación profesional para el empleo.

A ello se suma la existencia de lagunas o desequilibrios en la regulación del tiempo de trabajo y de la conciliación, en un contexto de intensificación de ritmos productivos y de creciente disponibilidad exigida, lo que ha motivado propuestas específicas de reconocimiento de derechos digitales laborales, como el derecho a la desconexión previsto en la Ley Orgánica 3/2018 ya comentado (Rojo Torrecilla, 2018).

En el plano de la regulación material, de la misma manera se presentan carencias relevantes en tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, que se han hecho especialmente visibles con la expansión del teletrabajo, la economía de plataformas y la hiperconectividad. El reconocimiento normativo de derechos digitales laborales –como el derecho a la desconexión– constituye un primer paso, pero se ve condicionada por culturas empresariales las cuales se encuentran en la mayoría de las situaciones de una u otra manera siempre en línea.

En este mismo plano se sitúa la necesidad de una regulación más precisa del trabajo a distancia y de las nuevas formas de trabajo digital, que garantice que la flexibilidad espaciotemporal no se convierta en prolongación encubierta de jornada, aislamiento o externalización de riesgos, sino en una verdadera mejora de la conciliación y del bienestar.

Seguidamente, sería preciso activar un bloque de reformas dirigidas a reforzar el papel de Inspección de Trabajo y de las autoridades administrativas competentes, dotándolas de recursos y potestades suficientes para que el incumplimiento reiterado de la normativa laboral y de seguridad social deje de ser una estrategia rentable.

Paralelamente, se propone una actualización periódica del propio derecho del trabajo y de la protección social para acompañar la evolución del “futuro del trabajo”: incorporación de estándares claros sobre los efectos de la digitalización ligada a los cuidados reforzada por los tiempos de descanso, la privacidad y de la salud mental, el reconocimiento normativo del derecho a cuidar y a ser cuidado, y atención específica a la carga digital del cuidado y a sus efectos de género. Solo mediante esta combinación de refuerzo de la función protectora, reequilibrio del poder de negociación, eficacia institucional y adaptación a los riesgos tecnológicos emergentes, el derecho del trabajo podrá responder de manera coherente y justa a las nuevas formas de desigualdad que se manifiestan en el mundo laboral contemporáneo y, en particular, a la desigualdad de género ligada al cuidado analizada en este trabajo.

6. Breve referencia a la protección social del cuidado digital

La protección social del llamado cuidado digital se está construyendo alrededor de tres ejes: el reconocimiento de riesgos específicos en entornos en línea, la extensión de derechos clásicos de protección social al trabajo digitalizado y la incorporación de derechos digitales laborales como la desconexión. Así fue subrayado en el Informe “Digitalización y protección social. 30 desafíos para 2030” (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021).

En primer lugar, la digitalización ha obligado a los sistemas de protección social a considerar que buena parte del trabajo, del acceso a prestaciones y de la propia vida cotidiana pasa por entornos digitales, de modo que la exclusión ya no se produce solo por falta de ingresos, sino también por falta de “alfabetización digital” y de capacidad para usar con garantías los servicios en línea. “La preocupación actual [...] se establece hoy en la alfabetización digital, en los conocimientos necesarios para poder utilizar los medios digitales de una manera eficiente y con garantías”, destaca el Informe citado (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021, p.13). Lo que conecta la protección social con políticas de formación y acompañamiento digital. Esta perspectiva debería ser complementada con iniciativas específicas de cuidado digital, donde se abogase por un consenso que articule una gobernanza de corresponsabilidad, principios y medidas concretas, junto con un plan de acción con roles e indicadores.

En segundo lugar, el trabajo mediado por tecnologías plantea la necesidad de asegurar que la protección social clásica (salud, accidentes, desempleo, maternidad) alcance también a quienes trabajan en estos formatos.

Finalmente, en el ámbito estrictamente laboral, la protección social del cuidado digital pasa por reconocer derechos específicos que protegen la salud, el descanso y la vida privada frente a la hiperconexión. Como hemos señalado, la normativa y la doctrina subrayan que este derecho implica, en la práctica, no contestar correos, llamadas o mensajes fuera de jornada, vinculándolo directamente con la prevención de riesgos psicosociales y con la conciliación en contextos digitales. A ello se suman otras garantías en teletrabajo, como la igualdad de trato respecto al trabajo presencial, la protección de la intimidad en el domicilio y el acceso a formación y medios técnicos seguros, que forman parte de una noción emergente de “cuidado digital” como obligación compartida de empresas, poderes públicos y personas trabajadoras para preservar la salud, la dignidad y la autonomía tecnológica en la vida laboral (Observatorio de Derechos Digitales, s.f).

7. Conclusiones

Estas reflexiones permiten concluir que el Derecho del trabajo y la protección social se encuentran en un momento de transición profunda, atravesado por la digitalización, la fragmentación de las trayectorias laborales y la expansión de nuevas formas de precariedad, pero también por una renovada atención a los cuidados y a sus dimensiones de

género. En este contexto, se aprecia una tensión constante entre flexibilidad económica y garantía de derechos, que ha dado lugar a reformas ambivalentes: por un lado, se han reforzado ciertos núcleos de protección y se han creado nuevos derechos –en particular los derechos digitales laborales y las primeras formulaciones del derecho al cuidado–; por otro, se ha ampliado el margen de ajuste empresarial y se han consolidado dinámicas de desprotección en los márgenes del sistema, donde se sitúan con frecuencia las mujeres y quienes sostienen el trabajo de cuidados.

Desde el punto de vista iuslaboralista, se confirma que su función tuitiva sigue siendo imprescindible para equilibrar una relación estructuralmente asimétrica, pero también que sus categorías clásicas se ven puestas a prueba por fenómenos como el trabajo en plataformas, el teletrabajo intensivo, la disponibilidad, los trámites electrónicos, o la gestión administrativa. De ahí que una correcta solución llegue por la reelaboración de estas categorías que permita reconocer esta carga para reconstruir la noción de trabajo digital de cuidados y trabajo digital para repensar los contornos de la jornada en un entorno de conectividad permanente. El objetivo no es abandonar los principios fundantes del Derecho del trabajo, sino actualizarlos para que sigan siendo operativos en la economía digital y, al mismo tiempo, incorporen la centralidad del cuidado como dimensión estructural de la ciudadanía social.

En el ámbito de la protección social, creemos que el reto está en rediseñar el actual sistema para reconocer las dobles y triples jornadas digitales, incorporando reglas específicas que eviten penalizaciones asociadas al cuidado cibernético. En paralelo, la irrupción de lo digital obliga a añadir una capa de “cuidado tecnológico”: acceso efectivo y no discriminatorio a servicios digitales y protección frente a los riesgos derivados de la hiperconexión.

Las reflexiones sobre el cuidado digital muestran que el bienestar en el trabajo del siglo XXI pasa también por la protección de la salud mental, del tiempo de descanso y de la intimidad frente a la invasión constante de pantallas, dispositivos y sistemas de control, tanto en el espacio físico como en el hogar. Derechos como la desconexión digital, la protección de datos o las garantías específicas en teletrabajo y plataformas no son añadidos ornamentales, sino piezas centrales de un nuevo equilibrio entre organización empresarial y dignidad de la persona trabajadora. Ligado a ello, el cuidado digital exige políticas de corresponsabilidad entre poderes públicos y empresas de manera que el uso de la tecnología no agrave las desigualdades existentes –en especial la desigualdad de género en el reparto del trabajo de cuidados y de la carga mental–, sino que contribuya a mitigarlas mediante diseños institucionales y organizativos sensibles al género. Ello implica reconocer expresamente la carga digital del cuidado como un factor relevante en la organización del tiempo de trabajo y en la prevención de riesgos laborales y psicosociales, incorporar indicadores específicos en las evaluaciones, revisar las políticas de desconexión digital y de teletrabajo desde una perspectiva de género y promover medidas que limiten la disponibilidad permanente.

En definitiva, reconocer jurídicamente la carga digital del cuidado supone dar un paso más en la comprensión de las relaciones entre género, trabajo y tecnología. Y es que, lejos de tratarse de un fenómeno marginal, constituye hoy una pieza central en la organi-

zación social del tiempo y en las desigualdades de género en el empleo. Por ello, integrar esta dimensión en la regulación del tiempo de trabajo, en el derecho a la desconexión, en la prevención de riesgos, en la negociación colectiva y en las políticas de protección social no es una opción únicamente técnica, sino una exigencia derivada del derecho a los cuidados y de la igualdad efectiva.

Sólo a través de esta mirada que combine la perspectiva de género y la perspectiva digital será posible evitar que la transformación tecnológica se convierta en un nuevo vector de precarización y discriminación, junto con aprovechar su potencial para avanzar hacia un modelo de trabajo y de cuidados más justo y corresponsable.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). Women in development (Documento A/70/256). Naciones Unidas.
- BBC Future. (2024, septiembre 30). Digital overload: Why women are doing a hidden form of work for their families. <https://www.bbc.com/future/article/20240930-how-technology-creates-hidden-work-for-women>
- Busby, N. (2011). A right to care? Unpaid care work in European employment law. Oxford University Press.
- Castro-Trancón, N., Zuazua-Vega, M., Osca, A., Cifre, E., & García-Izquierdo, A. L. (2024). Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: A systematic review. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, Artículo 1360373. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1360373>
- Durán Heras, M. A. (2018). La riqueza invisible del cuidado (Vol. 30). Universitat de València.
- Fernández López, L., & Schonard, M. (2022). An ambitious future for Europe's women after COVID-19: Mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic (PE 719.547). Parlamento Europeo.
- Gidget Foundation. (s. f.). Mothers are drowning under the invisible mental load. This is how we can help. <https://www.gidgetfoundation.org.au/gidget-blog/mothers-are-drowning-under-the-invisible-mental-load-this-is-how-we-can-help>
- Goodwin, K. (2025, mayo 21). The digital double burden: Why women are burning out faster in 2025 and what we can do about it. <https://www.drkristygoodwin.com/the-digital-double-burden-why-women-are-burning-out-faster-in-2025-and-what-we-can-do-about-it/>
- Haupt, A., & Gelbgiser, D. (2024). The gendered division of cognitive household labor, mental load, and family-work conflict in European countries. *European Societies*. <https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2271963>
- Heaselgrave, F. (2025). Unpaid digital care work: Unmasking the parental mediation practices of contemporary mothers. *New Media & Society*, 27(1), 281-296. <https://doi.org/10.1177/14614448231174420>

- Hu, Y., & Qian, Y. (2024). Gendering digital labor: Work and family digital communication across 29 countries. *Community, Work & Family*, 27(5), 588-611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2373852>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). (s. f.). Survey of Gender Gaps in Unpaid Care, Individual and Social Activities – 1st wave. <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). (s. f.). Survey of Gender Gaps in Unpaid Care, Individual and Social Activities – 2nd wave. <https://eige.europa.eu/about/projects/care-survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-2nd-wave>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral.
- Kiki App. (s. f.). School emails, WhatsApp chaos, and mental overload: It's time to rethink family admin. <https://getkiki.app/school-emails-whatsapp-chaos-and-mental-overload-its-time-to-rethink-family-admin/>
- Lancaster University. (2024, agosto 7). Women at risk of “digital overload” – New research reveals. <https://www.lancaster.ac.uk/news/women-at-risk-of-digital-overload-new-research-reveals>
- Miller Westoby, N. (2021). Unpaid care work and gender equality in EU law: Evaluating EU social policy and EU free movement of persons law (Tesis doctoral).
- Observatorio de Derechos Digitales. (s. f.). Derechos digitales en el trabajo. Gobierno de España. <https://www.derechosdigitales.gob.es/es/novedades/derechos-digitales-en-el-trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation (ILO Statistical Brief No. 1).
- Organización Mundial de la Salud. Oficina Regional para Europa. (2024, marzo 8). Digital tools can help improve women's health and promote gender equality. <https://www.who.int/europe/news/item/08-03-2024-digital-tools-can-help-improve-women-s-health-and-promote-gender-equality--who-report>
- Parents. (s. f.). New study looks at mothers' unpaid digital care work. <https://www.parents.com/study-looks-at-mothers-unpaid-digital-care-work-7965834>
- Parlamento Europeo. (2022). Mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work (Policy Brief PE 719.547). [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI\(2022\)719547_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI(2022)719547_EN.pdf)
- Parlamento Europeo. (2025). The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health.
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L., & Voltmer, J. B. (2023). Gendered mental labor: A systematic literature review on the cognitive dimension of unpaid work within the household and childcare. *Sex Roles*, 88(11-12), 475-494.
- Rojo Torrecilla, E. (2018, mayo 14). Tecnología y relaciones laborales: La digitalización de la función de trabajo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la.html>

- Rojo Torrecilla, E. (2018, mayo 22). Tecnología y relaciones laborales: La digitalización de la función de trabajo (continuación). http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la_22.html
- Rojo Torrecilla, E. (2018, diciembre 7). Los derechos digitales laborales en la era de la transformación digital. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/los-derechos-digitales-laborales-en-la.html>
- Unión General de Trabajadores (UGT). (s. f.). Salud mental, desconexión digital y teletrabajo. <https://saludlaboralugtpv.es/salud-mental-desconexion-digital-teletrabajo-prl/>
- Vleeshouwers, J., et al. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 2025-2051. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>

La corresponsabilidad en el cuidado tras la Directiva (UE) 2019/1158. Un análisis comparado de España e Italia

Equal sharing of caring responsibilities under Directive (EU) 2019/1158. A comparative analysis of Spain and Italy

ANGELA SALMASO

Personal investigador en formación en Derecho del Trabajo

Universitat de València

ORCID: 0009-0008-5171-4990

Recibido: 8/4/2026

Aceptado: 27/4/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10485

Resumen. La conciliación de la vida laboral y personal constituye uno de los principales retos del Derecho de la Unión Europea para la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres. En este marco se inscribe la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, orientada al refuerzo de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Desde esta perspectiva, la presente contribución aborda un análisis comparado de su transposición en España e Italia, poniendo de relieve diferencias estructurales en el diseño de los derechos de cuidado y en sus condiciones de ejercicio. El ordenamiento español ha consolidado un permiso por nacimiento y cuidado del menor plenamente retribuido e intransferible, pero mantiene déficits relevantes en la regulación del permiso parental no retribuido. El sistema italiano, en cambio, conserva una estructura diferenciada entre maternidad y paternidad y un permiso parental de mayor duración y con cobertura económica formal cuyo diseño ha resultado ineficaz para promover una utilización equilibrada por parte de los hombres. La comparación pone de manifiesto que las dificultades en la efectividad de los derechos de conciliación responden no solo a factores económicos, sino también a elementos estructurales del sistema de cuidados que condicionan la realización del principio de igualdad de género.

Palabras clave: conciliación de la vida laboral y personal, igualdad de género, corresponsabilidad, permisos de cuidado, Directiva (UE) 2019/1158.

Abstract. The reconciliation of work and personal life constitutes one of the main challenges of European Union law for the effective achievement of equality between women and men. Within this framework falls Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance, aimed at strengthening shared responsibility in care tasks and promoting a more balanced distribution of family responsibilities over time. From this perspective, the present contribution provides a comparative analysis of its transposition in Spain and Italy, highlighting structural differences in the design of care-related rights and in the conditions governing their effective exercise. The Spanish legal system has consolidated a fully paid and non-transferable leave for birth and care of the child, but still presents significant shortcomings in the regulation of unpaid parental leave. The Italian system, by contrast, maintains a differentiated structure between maternity and paternity and a longer parental leave with formal economic coverage, the design of which has

*angela.salmaso@uv.es

proven ineffective in promoting a balanced uptake by men. The comparison clearly shows that the difficulties in ensuring the full effectiveness of work-life balance rights stem not only from economic factors, but also from broader structural elements of the care system that condition the realization of the principle of gender equality overall.

Keywords: work-life balance, gender equality, caring responsibilities, parental leave, Directive (EU) 2019/1158.

1. La conciliación entre la vida profesional y la vida personal en el marco legal europeo

La conciliación entre la vida profesional y la vida personal en Europa ha sido tradicionalmente concebida en estrecha relación con la promoción de la igualdad de género, materializándose principalmente a través de políticas legislativas en los ámbitos de la familia y el empleo orientadas a la protección de la maternidad.

La primera referencia específica al tema se encuentra en la Comunicación de la Comisión sobre las políticas de la familia (Comisión Europea, 1989). En dicho acto, la institución europea reconocía el papel fundamental que desempeña la familia en la sociedad, así como la necesidad de adoptar medidas de acción positiva que facilitasen a las personas trabajadoras una mejor conciliación entre la vida personal y la profesional. Además, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en diciembre del mismo año, se establece en el art. 16, apartado 3, dedicado a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la pertinencia de desarrollar medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar mejor sus obligaciones profesionales y familiares.

A partir de los años noventa se observa una transformación relevante en el enfoque del debate, que, sin abandonar su vinculación con las políticas de igualdad de oportunidades y de género, desplaza el énfasis de una perspectiva centrada en la maternidad hacia un modelo basado en la corresponsabilidad parental en las tareas de cuidado. En este marco, la asignación equilibrada de las responsabilidades parentales se configura como un requisito esencial para alcanzar un reparto efectivo y equitativo de los trabajos de cuidado, así como un factor indispensable para la realización de la igualdad material entre mujeres y hombres.

En particular, con la adopción de la Directiva 96/34/CE relativa al permiso parental¹ se sientan las bases para la progresiva superación del modelo social tradicional², al reconocerse un derecho individual de permiso parental a toda persona trabajadora, en atención a sus responsabilidades parentales (Casas Baamonde, 2019, p. 19). Este enfoque responde al objetivo explícito, expresado en su Considerando tercero, de desarrollar medidas que permitan compatibilizar de manera efectiva las responsabilidades laborales y familiares, y resulta coherente con lo dispuesto en el art. 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

¹ La normativa europea introducía permisos dirigidos tanto a las madres como a los padres, sobre la base de una configuración formalmente compartida de las responsabilidades familiares y profesionales. No obstante, en esta fase, el objetivo seguía estando fundamentalmente orientado a la consecución de la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres.

² Entendido como aquel basado en la división sexual del trabajo, en el que el hombre actúa como principal proveedor y la mujer asume las tareas de cuidado.

Desde esta perspectiva, cobra mayor solidez la tesis según la cual el éxito de las estrategias orientadas a incrementar las tasas de empleo femenino depende de la posibilidad ofrecida tanto a las mujeres como a los hombres de alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar, dentro de un enfoque basado en la corresponsabilidad y no únicamente en la conciliación (Comisión Europea, 2004).

Entre la adopción de esta primera Directiva y su posterior derogación mediante la Directiva 2010/18/UE, durante la década de los 2000 se aprobó una disposición de especial relevancia en la materia: el art. 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce expresamente el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional. Aunque este marco normativo supone un reconocimiento parcial y limitado del correspondiente derecho, al contemplar únicamente, como manifestaciones del mismo, la prohibición de despido por causa de maternidad, el derecho a un permiso de maternidad retribuido y el derecho a un permiso parental tras el nacimiento o la adopción de la hija o hijo, resulta indiscutible su papel central en la configuración de un modelo social europeo específico. En efecto, mediante el art. 33 de la Carta, la conciliación entre la vida laboral y familiar adquiere la condición de derecho social integrado en el catálogo de los derechos fundamentales (García Testal, 2024, p.154). De ello se desprende que la efectividad de este derecho exige necesariamente la superación de la asimetría de género en las responsabilidades de cuidado.

Posteriormente, el Parlamento Europeo expone su orientación más reciente en materia de conciliación de la vida profesional, privada y familiar en la Resolución de 13 de septiembre de 2016³, en la que se subraya que dicha conciliación debe garantizarse como un derecho fundamental de todas las personas, en consonancia con el espíritu de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, mediante la adopción de medidas accesibles a cada individuo. De este modo, la citada institución europea pretende reforzar el reconocimiento de este derecho social en el nivel del Derecho primario de la Unión, propugnando su afirmación como un derecho de alcance universal, es decir, reconocido con carácter general.

Además, la Unión Europea continúa avanzando mediante la adopción de instrumentos de *soft law*, que han ido impulsando y orientando de forma paralela un proceso de reforma del marco normativo que, tras un prolongado recorrido marcado por iniciativas que no llegaron a prosperar⁴, culmina con la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158. A diferencia de las directivas precedentes, esta no tiene su origen en un proceso de negociación entre los interlocutores sociales. Si bien la Comisión llevó a cabo consultas conforme al art. 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la falta de acuerdo entre las partes no impidió que la Comisión avanzara en su propósito de intervenir en este ámbito con el fin de modernizar y adaptar el marco jurídico existente (Maneiro Vázquez, 2023, p.39).

³ Sobre la creación de condiciones del mercado de trabajo favorables al equilibrio entre la vida privada y la vida profesional.

⁴ Una de las modificaciones propuestas se refería a la ampliación del permiso de maternidad previsto en el art. 8 de la Directiva 92/85/CEE, de 14 a 18 semanas.

Se ha señalado, a este respecto, que la ausencia de consenso no solo evidenció el limitado interés de los interlocutores sociales por impulsar políticas de conciliación, sino que también ofreció a la Comisión Europea una oportunidad clave para asumir un papel central en lo que consideraba un compromiso de especial relevancia: la promoción de una conciliación corresponsable como componente esencial del principio de igualdad de género, de la participación femenina en el mercado de trabajo y del reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres (Ballester Pastor, 2019, p. 1110).

Dicha Directiva se incardina en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que, aun careciendo de carácter jurídicamente vinculante, constituye la hoja de ruta de la acción social de la Unión Europea, orientando dicha acción y sirviendo de marco de referencia para la consolidación y efectividad de los derechos sociales ya reconocidos por su ordenamiento jurídico, así como para la ulterior configuración normativa de nuevos derechos. En particular, la Directiva persigue el cumplimiento del principio 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, relativo al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y del principio 2 del mismo, referido a la igualdad de género, promoviendo una mayor utilización de las medidas de conciliación, especialmente por parte de los padres.

A este respecto, la normativa de la Unión Europea establece como objetivo la aplicación efectiva de los principios de igualdad de género, enmarcados en las políticas de igualdad de oportunidades y en el equilibrio entre la actividad profesional y la vida familiar, ampliando el alcance de lo previsto en el art. 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En este sentido, no solo los progenitores, sino también mujeres y hombres en general, tienen derecho a modalidades de trabajo flexible (art. 9) y a un acceso equitativo a los permisos, incluida la introducción del permiso de paternidad (art. 4), con el fin de poder cumplir sus responsabilidades de cuidado, cuya asunción equilibrada es expresamente promovida (Considerando 19).

La conciliación entre la vida laboral y familiar, a la que se orienta el carácter prescriptivo y promocional de esta política europea de naturaleza vinculante, se articula en torno al objetivo de contribuir al logro de la igualdad de género mediante el fomento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, tal y como se recoge en el Considerando 6. Asimismo, partiendo de la constatación de que una aplicación insuficiente podría provocar la persistencia o incluso el agravamiento de la brecha de género, por primera vez se aborda de manera integrada la cuestión de las responsabilidades familiares de cuidado de la población trabajadora, imponiendo a los Estados miembros la obligación de intervenir sobre las lagunas y las incoherencias existentes en sus respectivos sistemas nacionales de conciliación de la vida profesional y familiar.

2. El avance de la conciliación a la corresponsabilidad en la Directiva (UE) 2019/1158

La Directiva (UE) 2019/1158 marca un punto de inflexión relevante, al adoptar un enfoque dirigido a garantizar la aplicación efectiva del derecho que reconoce. Sin perjui-

cio de algunas limitaciones que serán examinadas más adelante, este marco normativo presenta el mérito de reconocer al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal una relevancia específica dentro del ordenamiento jurídico, ampliando al mismo tiempo la perspectiva desde la que se aborda la materia. Por un lado, delimita con mayor precisión su ámbito de aplicación, en la medida en que la normativa de la Unión Europea se orienta expresamente a la regulación de la conciliación entre la vida laboral y familiar, y no únicamente a algunos de sus instrumentos conexos. Así lo evidencia, por ejemplo, la derogación de la Directiva 2010/18/UE, centrada exclusivamente en los permisos parentales.

Por otro lado, el contenido de la Directiva no se limita a medidas de carácter suspensivo, sino que incorpora también instrumentos de flexibilidad positiva.

Asimismo, la titularidad de los derechos que se derivan del derecho fundamental reconocido en el art. 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se amplía a las personas cuidadoras, extendiéndose así a una concepción amplia de la atención familiar y parental, aspecto que reviste una auténtica dimensión histórica.

En la base de esta perspectiva se encuentra, por tanto, una mayor vinculación con la realidad contemporánea, así como un enfoque más ajustado a las necesidades concretas de conciliación, las cuales no son estáticas, sino que presentan exigencias diferenciadas a lo largo de todo el ciclo vital. Este elemento resulta coherente con una aplicación efectiva del derecho social de que se trata. No obstante, aunque esta regulación suponga indudablemente, en comparación con el pasado, una ordenación más sistemática y unitaria de los instrumentos vinculados al derecho social en cuestión, no alcanza a reorganizar de manera integral la materia y mantiene un marco normativo fragmentado. Así lo pone de manifiesto la exclusión del permiso de maternidad de su ámbito de aplicación, lo que conlleva que la correspondiente regulación europea continúe respondiendo a una perspectiva limitada, al permanecer esencialmente vinculada a la protección de la salud y la seguridad de la trabajadora durante el embarazo, tras el parto o en período de lactancia⁵.

En todo caso, la cuestión de las responsabilidades de cuidado familiar se aborda de manera más amplia, acogiendo una noción de cuidado que trasciende el ámbito estrictamente parental y que incluye como destinatarios también a progenitores de edad avanzada u otros familiares. De hecho, el Considerando 6 señala que las políticas de conciliación deben atender a los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población, mientras que el Considerando siguiente añade que, a la luz de los retos que de ello se derivan, se prevé un aumento de las necesidades de asistencia informal.

A la luz de ello, la Unión Europea insta a los Estados miembros a adoptar medidas adecuadas para garantizar una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado no solo en el ámbito parental, situándose en este punto en contraste con la jurisprudencia consolidada⁶, sino también en relación con fenómenos cada vez más visibles

⁵ La regulación continúa enmarcándose en la Directiva 92/85, cuyos intentos de modificación no han prosperado.

⁶ La jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de igualdad y responsabilidades familiares se ha configurado a partir de una reflexión progresiva sobre el alcance del principio de igualdad en el Derecho de la Unión. Desde la sentencia *Hofmann*, asunto 184/83, 12 de julio de 1984, que excluía la regulación del reparto de responsabilidades familiares y se basaba en la protección del embarazo y la maternidad, el Tribunal avanzó en *Stoeckel*, asunto C-345/89, 25 de julio de 1991, hacia un enfoque crítico con los estereotipos de género. No obstante,

derivados de las persistentes asimetrías de género y vinculados a necesidades de cuidado de carácter más general (Eurostat, 2024).

El legislador europeo, por tanto, obliga a los Estados miembros a intervenir sobre las lagunas y las incoherencias existentes en sus respectivos sistemas nacionales de conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Esta heterogeneidad se proyecta también en el plano lingüístico, como pone de relieve el contraste entre las versiones española e italiana de la Directiva, cuyos matices semánticos no resultan neutros desde el punto de vista interpretativo. Un ejemplo significativo de esta diversidad puede apreciarse en el Considerando 10, en el que se afirma que “las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a dedicar más tiempo al cumplimiento de responsabilidades de cuidado no remuneradas”. Mientras que el texto español, al recurrir a la expresión “se ven obligadas”, parece indicar una actuación femenina configurada como una elección forzada y no como una decisión adoptada en un contexto de plena libertad de voluntad, la versión italiana utiliza el término “propensión”, lo que parece sugerir la existencia de una inclinación o elección voluntaria subyacente⁷.

Conviene recordar, asimismo, que los considerandos deben entenderse como parte integrante de la posición adoptada por el legislador europeo, en la medida en que, aun careciendo de valor jurídicamente vinculante, resultan idóneos para precisar el contenido y el alcance de las disposiciones del propio acto normativo⁸.

Sigue abierto, no obstante, el debate acerca de si la visión incorporada en la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional continúa estando predominantemente orientada a la consecución de la igualdad de género desde la perspectiva de la reducción de la brecha salarial y del incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, como pone de relieve el Considerando 10 al señalar expresamente el objetivo de contribuir al logro de la igualdad de género mediante la promoción de la participación de las mujeres en el empleo.

Esta orientación debe entenderse a la luz del marco competencial y normativo en el que se inserta la intervención europea, históricamente vinculado a la lucha contra la discriminación retributiva de género y desarrollado desde las primeras directivas en materia de igualdad, en particular la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En este contexto, la mayor implicación de los hombres en el ámbito familiar no se configura como un fin autónomo de la acción normativa, sino más bien como un instrumento funcional al objetivo prioritario de corregir las desigualdades persistentes en el mercado de trabajo, circunstancia que dificulta una superación plenamente decidida del

en resoluciones posteriores ha mantenido, con matices, la centralidad de la protección de la condición biológica de la mujer, generando tensiones con la tendencia hacia una distribución más equilibrada de los cuidados.

⁷ En línea con la matriz originaria del art. 37 de la Constitución italiana, que, al reconocer la igualdad de derechos y de retribución entre mujeres y hombres, afirma al mismo tiempo que “las condiciones de trabajo deben permitir a la mujer el cumplimiento de su función familiar”, reflejando una concepción normativa que tradicionalmente ha tendido a naturalizar el vínculo entre mujer y responsabilidades de cuidado.

⁸ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-353/20, de 2 de junio de 2022, apartado 60.

enfoque tradicionalmente centrado en la maternidad. Ello no implica una desatención a la corresponsabilidad en el cuidado, sino una priorización coherente con la lógica de intervención de la Unión Europea en esta materia, lógica que encontrará una posterior confirmación en la adopción de instrumentos específicamente dirigidos a la reducción de la brecha salarial⁹.

En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158, objeto de análisis, introduce un permiso de paternidad obligatorio, autónomo y exclusivo, comparable al de maternidad en cuanto al reconocimiento del derecho y al nivel de cobertura económica, aunque de duración más limitada: diez días laborables. Asimismo, deja en manos de los Estados miembros la decisión de permitir su disfrute con modalidades flexibles, ya sea con posterioridad al nacimiento de la hija o hijo o con anterioridad, en atención a circunstancias vinculadas a la situación de la madre y no exclusivamente a finalidades de cuidado del menor, habida cuenta de que en el caso del padre no concurren necesidades de carácter biológico.

Así, en el ordenamiento europeo, el permiso de paternidad adquiere la condición de derecho mínimo garantizado, lo que implica la inexistencia de requisitos relacionados con una determinada antigüedad laboral o profesional para su disfrute, así como la irrelevancia del estado civil de la persona trabajadora y de cualquier consideración formal sobre su situación familiar.

El reconocimiento europeo de este derecho exclusivo constituye una innovación relevante en el proceso de eliminación de los obstáculos de orden social, en la medida en que atribuye al padre un papel propio dentro del ámbito familiar, reforzando así la centralidad del interés del menor en desarrollar una relación equilibrada con ambas figuras parentales, de conformidad con el principio del interés superior del menor¹⁰. No obstante, la duración prevista resulta limitada, especialmente si se tiene en cuenta que esta figura ya estaba presente desde hacía tiempo en los ordenamientos jurídicos de los Estados europeos (Eurofound, 2019).

En consonancia con esta interpretación, se sitúa también la disposición que prevé que, como alternativa al padre, pueda ser beneficiaria del permiso una segunda persona progenitora equivalente, previsión que, no obstante, queda supeditada a la discrecionalidad de cada uno de los Estados miembros. Se trata de una formulación neutra desde el punto de vista del género, que pone de manifiesto de manera clara la titularidad del permiso de paternidad también en favor de la pareja de la madre, siempre que el ordenamiento jurídico nacional contemple la adopción de la hija o hijo de la pareja en el caso de parejas del mismo sexo. Así, mientras que en España la neutralidad de género del permiso permite su reconocimiento a la segunda persona progenitora en parejas del mismo sexo,

⁹ Véase la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de mecanismos de transparencia retributiva y de ejecución.

¹⁰ Amparado por normas internacionales de primer nivel, en particular por la Convención sobre los Derechos del Niño, de 20 de noviembre de 1989 (art. 3.1), por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 24.2), con el mismo valor jurídico que los Tratados conforme al art. 6 TUE, así como por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que lo ha consolidado como criterio interpretativo esencial, especialmente en relación con el derecho a la vida familiar (art. 8 CEDH). Véase, asimismo, la Observación General 14 (2013) del Comité de los Derechos del Niño.

en el ordenamiento italiano las limitaciones del régimen de filiación y adopción impiden que dicha titularidad despliegue plenamente sus efectos. A tal efecto, en aquellos Estados que presentan una laguna normativa en esta materia, como es el caso de Italia, dicha situación podría abrir un espacio de intervención para el desarrollo de políticas de bienestar complementario de carácter inclusivo, siempre que los interlocutores sociales adopten una actitud proactiva en este ámbito (Calafà, 2022, p. 37).

Además, se aprecia un claro impulso normativo en el ámbito del permiso parental, ya que, con el objetivo de incrementar su utilización por parte de los padres trabajadores, el legislador interviene de manera más prescriptiva y amplia sobre el mecanismo que condiciona el disfrute individual del permiso, elevando a dos meses la parte no transferible del mismo, aunque con una duración inferior a la prevista en la propuesta inicial¹¹. En este sentido, la opción de limitar la intransferibilidad del permiso a un periodo de dos meses dificulta que este instrumento cumpla su función de fomento de la corresponsabilidad, siendo más coherente, a tal efecto, su configuración como un derecho no transferible en su totalidad (Ballester Pastor, 2019, p. 1122).

Asimismo, en el plano económico no se alcanzó un acuerdo en torno a la fijación de un umbral específico y uniforme de compensación económica para el permiso parental debido al impacto significativo que una medida de este tipo habría tenido sobre la sostenibilidad de los sistemas de bienestar de los Estados miembros, quedando dicha determinación en manos de los ordenamientos nacionales. La ausencia de dicha previsión constituye uno de los principales límites de la normativa analizada, habida cuenta de que una cobertura retributiva adecuada es ampliamente reconocida como un elemento esencial para fomentar el disfrute del permiso por parte de los padres (Cordero Gordillo, 2024, p. 22).

A ello se añade que la propia Directiva reconoce expresamente esta cuestión al señalar, en su Considerando 26, que

Los estudios demuestran que los Estados miembros que ofrecen una parte significativa del permiso parental a los padres y que abonan al trabajador una remuneración o prestación durante dicho permiso con una tasa de sustitución relativamente elevada, presentan un índice de aceptación más elevado por parte de los padres y una tendencia positiva en la tasa de empleo de las madres.

Con todo, merece una valoración positiva la previsión conforme a la cual la parte del permiso parental no transferible entre progenitores lleva en todo caso aparejada la correspondiente retribución o indemnización que, según se desprende de una lectura conjunta con el Considerando 31, debe fijarse de manera que facilite el recurso al permiso parental por parte de ambos progenitores, es decir, en un nivel adecuado. Conviene señalar, a este respecto, que la propuesta que precedió a esta solución de compromiso presentaba un alcance considerablemente más ambicioso: la Comisión Europea proponía que la retri-

¹¹ Se preveía el aumento de la parte no transferible de un progenitor a otro de uno a cuatro meses, así como el reconocimiento del derecho a una indemnización adecuada, al menos equivalente al nivel previsto para la prestación por enfermedad.

bución alcanzara al menos el 100% de la percibida por la persona trabajadora durante los periodos de incapacidad temporal por enfermedad (Comisión Europea, 2017).

En cambio, en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, se subrayaba que la determinación del nivel de compensación económica debe tener en cuenta la situación existente en cada Estado miembro, así como los costes y el impacto sobre los respectivos sistemas nacionales de protección social y de bienestar (Comité Económico y Social Europeo, 2017).

Se aprecia una discordancia efectiva que constituye, además, un límite adicional de la Directiva en relación con el requisito exigido para el acceso al permiso parental, dado que se mantiene la facultad de los Estados miembros de supeditar su reconocimiento a una determinada antigüedad contributiva, no superior a un año, en lugar de atender a la orientación programática expresada en el preámbulo, que aboga por hacer la medida accesible a todas las personas trabajadoras que tengan responsabilidades parentales.

En relación con el cuidado familiar, entendido en un sentido más amplio, se introduce un permiso para personas cuidadoras de cinco días al año (art. 6), destinado específicamente a toda persona trabajadora que desee prestar cuidados o apoyo personal a un familiar o a una persona que conviva en el mismo hogar y que necesite una asistencia o un apoyo significativos a causa de una enfermedad grave (art. 3, apartado 1, letra c).

La persona destinataria de dicha actividad de cuidado puede ser la hija o el hijo, la madre o el padre de la persona trabajadora, así como su cónyuge o pareja en una unión civil, cuando dichas uniones estén reconocidas por el Derecho nacional (art. 3, apartado 1, letra e). Esta previsión amplía la protección del cuidado por razones afectivas, mediante la introducción de un permiso específico para quienes, aun no teniendo responsabilidades parentales directas, deben atender a un progenitor de edad avanzada u otra persona que conviva en el mismo núcleo familiar.

Este derecho se suma, por tanto, a la protección ya prevista en la normativa anterior, si bien con un alcance relativamente limitado, en la medida en que queda circunscrito a supuestos de fuerza mayor derivados de necesidades familiares urgentes vinculadas a enfermedades o accidentes que hacen indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora¹².

No obstante, una vez más, las principales críticas asociadas a estos permisos se manifiestan no solo en su limitada duración, sino también en la cobertura económica, dado que no se establece ningún estándar mínimo obligatorio, con el consiguiente riesgo de que su utilización recaiga principalmente en los miembros del núcleo familiar con menores ingresos y, como se ha señalado reiteradamente, de forma predominante en las mujeres (Rodríguez Escanciano, 2023, p. 65).

La Directiva aborda, además, la conciliación desde la perspectiva del equilibrio entre la organización de la vida profesional y la vida familiar, reconociendo tanto a los progenitores de hijas e hijos de hasta una determinada edad (no inferior a ocho años) como a las

¹² Esta facultad de abstención para las personas cuidadoras prevista en el art. 6 se añade al derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor derivadas de razones familiares urgentes, ya reconocido desde la Directiva 96/34 en favor de cualquier persona trabajadora (actualmente recogido en el art. 7 de la Directiva objeto de comentario).

personas cuidadoras el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible (art. 9). Dichas modalidades comprenden, según la definición contenida en el art. 3, letra f), el uso del trabajo a distancia, la organización flexible del tiempo de trabajo y la reducción de la jornada laboral durante un periodo determinado. Se trata de derechos de carácter reversible, en la medida en que el art. 9.3 garantiza a las personas trabajadoras el derecho a retornar a su régimen de trabajo original al término del período acordado o con anterioridad a este en caso de cambio de circunstancias, lo que les confiere un alcance distinto y más amplio en comparación con las formas de flexibilidad previstas en relación con los permisos parentales.

Esta política resulta innovadora y especialmente relevante, dado que diversos estudios demuestran de manera clara que más allá de los horarios flexibles, los previsibles pueden favorecer un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, mientras que no solo la rigidez horaria, sino también la imprevisibilidad y los horarios socialmente desfavorables, pueden generar efectos diametralmente opuestos (International Labour Organization, 2022).

Otro de los objetivos perseguidos por la Directiva es el refuerzo de las garantías antidiscriminatorias en los Estados miembros mediante la prohibición de cualquier trato desfavorable en caso de solicitud o disfrute de permisos (art. 11). Con este fin, se establece, por un lado, la prohibición del despido basado en motivos relacionados con la solicitud o el ejercicio de un permiso y, por otro, el fortalecimiento de la posición procesal de las personas beneficiarias, a través de la ampliación de la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de presunta discriminación vinculada al ejercicio o a la solicitud de un permiso (art. 12).

Puede considerarse que, a nivel europeo, se ha introducido una prohibición general de discriminación por motivos vinculados a las responsabilidades de cuidado familiar. Sin embargo, dichas responsabilidades no constituyen todavía un motivo específico y autónomo de discriminación dentro del ordenamiento de la Unión, aun cuando puedan operar como un corolario de otros factores prohibidos. Así ocurre, por ejemplo, en los supuestos de discriminación por asociación en materia de protección de las personas con discapacidad, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sirva a tal efecto recordar la sentencia *Coleman*¹³, que supuso un avance significativo en la tutela de los derechos laborales de las personas cuidadoras, al introducir el reconocimiento de la discriminación por asociación vinculada a la discapacidad, en un supuesto que afectaba a una persona trabajadora responsable del cuidado de un menor con discapacidad. De la argumentación del Tribunal se desprende que lo determinante no es la titularidad subjetiva del motivo protegido por parte de la persona afectada, sino la producción objetiva de una situación de desventaja derivada de la concurrencia de dicho factor. Como ha puesto de relieve la doctrina, la lectura de la sentencia invita a plantearse si el Tribunal habría ofrecido la misma solución si el caso no hubiera afectado al cuidado de un hijo con discapacidad por parte de su madre y se hubiera tratado, en cambio, de una trabajadora a cargo del cuidado de otro familiar no discapacitado (Maneiro Vázquez, 2023, p. 49).

¹³ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-303/06, *Coleman*, de 17 de julio de 2008.

Sobre esta base, la jurisprudencia posterior ha avanzado un paso más al proyectar dicha lógica antidiscriminatoria sobre el ejercicio concreto de los derechos de conciliación. En este sentido, en la reciente sentencia *Bervidi*¹⁴, el Tribunal de Justicia ha reconocido que la prohibición de la discriminación indirecta por motivos de discapacidad resulta igualmente aplicable a las personas trabajadoras que, sin ser ellas mismas titulares de la discapacidad, sufren un trato desfavorable como consecuencia de las exigencias derivadas del cuidado de una hija o hijo con discapacidad grave. Asimismo, ha afirmado que, en estos supuestos, el empresario está obligado a adoptar los ajustes razonables necesarios para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que tales medidas no supongan una carga desproporcionada (Moreno Solana, 2026, p. 154).

En este contexto, el refuerzo de las garantías antidiscriminatorias desde una perspectiva más amplia de protección de las necesidades de cuidado presenta un impacto potencialmente significativo, habida cuenta del considerablemente mayor número de personas que podrían resultar beneficiarias de su aplicación.

3. La transposición española de la Directiva (UE) 2019/1158: avances normativos y límites estructurales en la configuración de los derechos de cuidado

La transposición de la Directiva objeto de análisis se ha articulado de manera central a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, caracterizado por su contenido amplio y heterogéneo, al abordar cuestiones de diversa naturaleza, entre ellas varias relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. Dicha transposición se produjo una vez superado el plazo general previsto para ello y esta circunstancia generó la necesidad de adoptar medidas normativas con carácter urgente, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión Europea. En este contexto, el legislador optó por utilizar la figura del decreto-ley, justificando su empleo en la concurrencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad, derivada tanto del retraso en la transposición como de la coyuntura política existente en ese momento (Cabeza Pereiro, 2025, p. 72).

No obstante, el Real Decreto-ley 5/2023 no permitió culminar plenamente el proceso de transposición, lo que hizo necesaria la aprobación de nuevas normas con el objetivo declarado de completarlo. En este contexto, tras el carácter fallido de una iniciativa normativa anterior¹⁵ se aprobó el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que tampoco logró alcanzar de forma definitiva dicho objetivo. Finalmente, el proceso concluyó con la aprobación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

Esta sucesión de normas pone de manifiesto la complejidad del proceso de transposición y explica el recurso reiterado a instrumentos normativos de urgencia. Cabe resaltar que dicha técnica normativa ha sido objeto de debate, dado que la inclusión de reformas de distinto alcance en una norma de urgencia puede dificultar la comprensión sistemática del régimen jurídico aplicable (Cabeza Pereiro, 2025, p. 72).

¹⁴ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-38/24, *Bervidi*, de 11 de septiembre de 2025.

¹⁵ La iniciativa normativa a la que se hace referencia es el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre.

Con todo, debe señalarse que la transposición no parte de un vacío normativo. Con anterioridad a la incorporación de la Directiva (UE) 2019/1158, el ordenamiento laboral español ya contaba con un conjunto de medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y profesional, algunas de las cuales se encontraban alineadas con la normativa europea e incluso ofrecían un nivel de protección superior en determinados aspectos. En particular, tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso por nacimiento y cuidado del menor quedó configurado como un derecho individual e intransferible de dieciséis semanas para cada progenitor, régimen que ha sido posteriormente ampliado hasta diecinueve semanas mediante la reforma operada por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

A través de esta última reforma, el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores configura el permiso de nacimiento y cuidado del menor como un derecho individual, intransferible y plenamente retribuido de diecinueve semanas para cada progenitor, con independencia del sexo, del estado civil o del tipo de familia. En los supuestos de monoparentalidad, al existir una única persona progenitora, la suspensión del contrato se extiende a treinta y dos semanas, con la finalidad de salvaguardar el igual tratamiento de niñas y niños, con independencia de que hayan nacido en familias monoparentales o biparentales¹⁶.

Esta configuración legal sitúa al ordenamiento español en una posición particularmente avanzada en el contexto europeo, ya que no solo cumple con el estándar mínimo fijado por el art. 4 de la Directiva (UE) 2019/1158, limitado a la exigencia de un permiso de paternidad de diez días laborables, sino que lo supera ampliamente tanto en duración como en nivel de protección económica (Nieto Rojas, 2026, p. 97).

En efecto, el permiso por nacimiento y cuidado del menor en España se encuentra plenamente retribuido, garantizando durante todo su disfrute el 100% de la base reguladora, abonada por la Seguridad Social. Esta cobertura económica integral refuerza el carácter efectivo del derecho, al eliminar los desincentivos económicos que en otros ordenamientos, como el italiano, limitan el ejercicio real de los permisos parentales, y contribuye a consolidar un modelo de corresponsabilidad que no se ve condicionado por la capacidad económica de los progenitores.

Sin embargo, la transposición del núcleo más innovador de la Directiva, esto es, el permiso parental concebido como instrumento flexible de cuidado más allá del periodo inmediatamente posterior al nacimiento, plantea mayores interrogantes. La introducción de dicho permiso parental en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores responde formalmente a la obligación establecida en el art. 5 de la Directiva, al reconocer a cada persona trabajadora un derecho individual e intransferible a suspender el contrato de trabajo por un periodo máximo de ocho semanas, utilizable de forma continua o discontinua hasta que el menor cumpla ocho años.

No obstante, el legislador español ha optado por configurar este permiso como una suspensión no retribuida del contrato de trabajo, sin prever a día de hoy ningún mecanismo de compensación económica ni de protección específica en términos de cotización a la Seguridad Social. Esta decisión resulta particularmente problemática si se tiene en cuenta

¹⁶ Tribunal Constitucional, STC 140/2024, de 6 de noviembre de 2024.

que la Directiva vincula expresamente la efectividad del permiso parental a la existencia de una cobertura económica adecuada, al menos para la parte no transferible, con el objetivo explícito de fomentar su utilización equilibrada por ambos progenitores (arts. 5 y 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158).

La ausencia de retribución del permiso parental en el ordenamiento jurídico español introduce una tensión estructural entre el reconocimiento formal del derecho y la posibilidad de su ejercicio efectivo. En la práctica, los permisos no retribuidos son utilizados mayoritariamente por personas con menores niveles de ingresos o que ocupan posiciones laborales más precarias, lo que contribuye a la persistencia de una feminización de las tareas de cuidado (Aragón Gómez, 2024, p. 102). Desde esta perspectiva, la regulación española corre el riesgo de consolidar un modelo dual de corresponsabilidad: una igualdad intensa y jurídicamente garantizada en el momento del nacimiento, seguida de una redistribución desigual de las responsabilidades de cuidado a medio y largo plazo, en la que las mujeres vuelven a asumir de forma predominante el coste económico y profesional del cuidado (Cabeza Pereiro, 2025, p. 69).

A ello se añade que la técnica legislativa empleada para la transposición del permiso parental, mediante un real decreto-ley de contenido heterogéneo y aprobado fuera del plazo de transposición, como ya se ha señalado, ha generado importantes incertidumbres interpretativas en relación con aspectos esenciales del derecho, tales como su articulación con el sistema de Seguridad Social, el cómputo de cotizaciones durante el periodo de suspensión, el alcance de la protección frente a represalias empresariales o su coordinación con otros instrumentos de conciliación ya existentes. Estas lagunas normativas debilitan la seguridad jurídica del permiso parental y refuerzan su carácter potencialmente disuasorio, especialmente para los trabajadores varones, cuya decisión de acogerse a los permisos de cuidado continúa siendo altamente sensible a factores económicos y organizativos (Nieto Rojas, 2026, p. 97).

A tal efecto, la configuración del permiso parental no puede prescindir de una consideración realista de la situación económica de quienes están llamados a ejercerlo. La ausencia o insuficiencia de compensación económica limita de manera significativa su utilización efectiva y vacía de contenido el reconocimiento formal del derecho. En particular, la participación masculina en este tipo de permisos se ve condicionada de forma determinante por el grado de cobertura de rentas durante el periodo de suspensión, de modo que niveles bajos de sustitución salarial actúan como un claro desincentivo. En este sentido, se ha constatado que cuando la prestación asociada al permiso se sitúa sensiblemente por debajo de los ingresos habituales, la asunción del cuidado continúa recayendo de forma mayoritaria en las mujeres. Por ello, resulta pertinente que el legislador tenga en cuenta criterios de suficiencia económica en el diseño de una eventual prestación vinculada al permiso parental, orientándola hacia porcentajes de sustitución que permitan sostener un nivel de vida adecuado y refuercen su función corresponsabilizadora. En este sentido, sería preferible optar por un porcentaje del 75% de la base reguladora, coincidente con el subsidio previsto para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional durante todo el periodo de incapacidad temporal, así como con el correspondiente a las

contingencias de enfermedad común y accidente no laboral a partir del vigésimo primer día de baja, considerando que tales criterios deberían ser tenidos en cuenta a la hora de fijar el importe de la correspondiente prestación (Cordero Gordillo, 2025, p. 38).

Precisamente desde esta perspectiva, resulta necesario examinar en qué medida la regulación española puede considerarse conforme con las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1158 a la luz de la cláusula pasarela prevista por el legislador europeo. La Directiva permite a los Estados miembros dar por cumplidas sus exigencias tomando en consideración otros permisos ya reconocidos en el Derecho interno que superen los estándares mínimos europeos, tanto los derivados de la propia Directiva como los previstos en la Directiva 92/85/CEE. Esta cláusula pasarela introduce un margen de flexibilidad en la transposición, pero no exonera de verificar si, en la práctica, se garantiza una retribución suficiente del permiso parental. Desde esta óptica, aun cuando el ordenamiento español ha ampliado el permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta las diecinueve semanas, subsisten dudas fundadas acerca de si, incluso computando otros permisos retribuidos vinculados al cuidado, puede considerarse plenamente satisfecha la obligación de retribución del permiso parental, especialmente en el caso de las madres biológicas. En efecto, la mejora del permiso por nacimiento no se ha acompañado de una configuración autónoma y claramente retribuida del permiso parental en sentido estricto, manteniéndose este último, en lo esencial, como un derecho no retribuido. En consecuencia, el recurso a la cláusula pasarela no parece suficiente para neutralizar los efectos de la falta de retribución del permiso parental sobre la distribución de las responsabilidades de cuidado, lo que pone de manifiesto una persistente asimetría de género en el ejercicio de estos derechos y refuerza las dudas acerca de la adecuación del modelo español a las exigencias materiales de la Directiva (Menéndez Sebastián, 2025, p. 4).

Por lo que respecta a otros permisos vinculados a situaciones de necesidad familiar, la reforma operada por el RD-ley 5/2023 ha introducido el permiso retribuido de cinco días para la atención de familiares o personas convivientes en supuestos de enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, actualmente previsto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una medida que amplía de forma apreciable tanto la duración del permiso como el círculo de personas cuya atención legitima la ausencia al trabajo. No obstante, su configuración normativa presenta límites evidentes. De un lado, la duración uniforme del permiso plantea interrogantes en aquellos supuestos en los que la situación que lo justifica se resuelve en un plazo inferior, lo que reabre los conocidos debates en torno a su cómputo efectivo y a las modalidades de disfrute. De otro, la extensión del perímetro subjetivo del derecho, que incorpora un amplio abanico de relaciones familiares y asimiladas, suscita dudas acerca de la coherencia y racionalidad del diseño adoptado. En conjunto, el permiso parece responder más a una lógica de respuesta inmediata ante situaciones puntuales de urgencia que a una reflexión sistemática sobre la ordenación de los tiempos de trabajo y de cuidado (Cabeza Pereiro, 2025, p. 79).

Finalmente, un elemento relevante de la transposición española es el refuerzo del derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible, en línea con el art. 9 de la Directiva. La reforma del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores amplía el ámbito subjetivo del de-

recho, al reconocer expresamente su ejercicio no solo para el cuidado de hijas e hijos, sino también de personas mayores, otros familiares y personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, lo que refleja una concepción más amplia del cuidado en el marco de la relación laboral. Asimismo, se han introducido ajustes procedimentales, como la reducción del plazo máximo de negociación individual y el reconocimiento del derecho al retorno a la situación anterior una vez finalizada la adaptación o desaparecidas las causas que la motivaron. No obstante, pese a estas mejoras, la configuración del derecho como una mera facultad de solicitud sujeta a negociación individual y a la eventual denegación empresarial por razones organizativas limita de forma significativa su capacidad transformadora. La ausencia de criterios normativos más precisos y de una tutela judicial especialmente ágil mantiene un elevado margen de discrecionalidad en su aplicación práctica, con el riesgo de que la flexibilidad laboral termine operando como un privilegio negociado y no como un derecho efectivamente exigible, produciendo impactos nuevamente desiguales desde la perspectiva de género (Cabeza Pereiro, 2025, p. 74).

4. Marco normativo de los permisos de maternidad, paternidad y parentales en el ordenamiento italiano

En Italia, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 se ha llevado a cabo fundamentalmente a través del *Decreto legislativo* 105/2022. Esta intervención normativa no introduce una nueva arquitectura unitaria del derecho al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, sino que actúa mediante ajustes puntuales sobre un sistema preexistente, históricamente construido en torno a la protección de la maternidad y a una concepción diferencial de los roles parentales (Vallauri, 2020, p. 88).

En este contexto, el ordenamiento italiano continúa articulando la protección de la parentalidad a través de una clara distinción normativa entre permiso de maternidad y permiso de paternidad, a diferencia del modelo adoptado en el ordenamiento español, que ha optado por la configuración de un permiso único por nacimiento y cuidado del menor, formalmente neutro desde el punto de vista del género. Esta diferenciación estructural condiciona tanto la duración como el régimen jurídico y la función protectora atribuida a cada uno de los permisos.

En relación con el permiso de maternidad en el ordenamiento italiano conviene precisar que se configura como una suspensión obligatoria del contrato de trabajo con una duración total de cinco meses, de los cuales dos se disfrutan con carácter previo al parto y tres con posterioridad al mismo, con posibles modulaciones, durante los cuales la trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente al 80% de la retribución de referencia, que corre a cargo del sistema de Seguridad Social, adelantada por el empleador en el momento del pago del salario (art. 22 del *Decreto Legislativo* 105/2022).

Asimismo, el art. 18 del *Decreto Legislativo* 105/2022 establece un régimen sancionador de carácter penal, previendo que la inobservancia de las disposiciones relativas al permiso de maternidad se castigue con la pena de arresto de hasta seis meses.

Conviene subrayar que, a diferencia de lo que sucede en el ordenamiento español, en el ordenamiento italiano la negociación colectiva no constituye una fuente del Derecho en sentido formal ni despliega eficacia general, ya que los convenios colectivos tienen eficacia meramente obligacional, vinculando únicamente a las partes firmantes y a los trabajadores y empleadores que se adhieren a los mismos. En consecuencia, las mejoras económicas previstas convencionalmente, como la elevación de la indemnización por maternidad del 80% al 100% del salario, no pueden considerarse garantías legales universales, sino beneficios contingentes y sectorialmente diferenciados.

Por otro lado, en lo que respecta al permiso de paternidad, el ordenamiento italiano reconoce un permiso de paternidad (*congedo di paternità*) denominado obligatorio, con una duración de diez días laborables. Ahora bien, el carácter mandatorio del permiso debe entenderse en sentido impropio, en la medida en que la obligación se impone al empleador, que no puede denegar su concesión cuando es solicitada, y no al trabajador, cuya utilización del permiso continúa siendo facultativa. Dicho permiso puede disfrutarse entre los dos meses anteriores y los cinco meses posteriores al nacimiento del menor y es plenamente retribuido al 100%, con cargo al sistema de Seguridad Social (art. 32 del *Decreto Legislativo* 105/2022).

Este derecho es autónomo, no transferible e independiente de la situación laboral de la madre, en línea con el estándar mínimo fijado por el art. 4 de la Directiva 2019/1158. Su duración limitada sitúa a Italia en una posición claramente menos avanzada que España, donde el permiso por nacimiento y cuidado del menor alcanza una extensión muy superior.

Esta asimetría interna del sistema italiano se aprecia con especial claridad si se atiende a la configuración comparada de los permisos de maternidad y paternidad. En efecto, el ordenamiento italiano ha optado por introducir un permiso de paternidad obligatorio de diez días, plenamente retribuido, mientras mantiene un permiso de maternidad de cinco meses, jurídicamente reforzado mediante la prohibición y sanción penal en caso de incumplimiento de asignación de trabajo durante dicho periodo, pero retribuido únicamente en un 80% del salario, con cargo a la Seguridad Social y con posible elevación al 100% solo a través de la negociación colectiva. La coexistencia de ambos regímenes plantea interrogantes relevantes desde la perspectiva de la coherencia del sistema y de la efectividad del principio de igualdad, en la medida en que la protección económica asociada a la maternidad resulta, paradójicamente, menos intensa que la prevista para el permiso de paternidad, pese a su carácter obligatorio y a su función central en la tutela de la salud de la trabajadora (Calafà, 2022, p. 28).

Asimismo, el permiso parental (*congedo parentale*) constituye el eje central del sistema italiano de atención y cuidado más allá del periodo inmediatamente posterior al nacimiento, configurándose como el principal instrumento de conciliación a medio y largo plazo. La pareja progenitora puede disfrutar de este permiso durante los primeros catorce años de vida del menor, lo que sitúa al ordenamiento italiano en una posición relativamente avanzada desde el punto de vista temporal si se compara con el umbral mínimo exigido por la normativa europea. Desde una perspectiva cuantitativa, la duración máxima del permiso parental asciende a diez meses en total para ambos progenitores, dentro de un límite

individual de seis meses por cada uno de ellos. El diseño normativo incorpora, además, un mecanismo específico de incentivo a la corresponsabilidad parental en la medida en que el límite máximo conjunto puede ampliarse hasta once meses cuando el padre trabajador disfruta de al menos tres meses de permiso, elevándose en tal caso su límite individual hasta siete meses. Esta previsión fue introducida con la finalidad de incentivar el recurso al permiso parental por parte de los hombres, promoviendo una mayor implicación paterna en las tareas de cuidado y tratando de corregir el uso tradicionalmente feminizado de este instrumento. En la misma línea, en los supuestos de familia monoparental, el progenitor único puede disfrutar de hasta once meses de permiso, lo que evidencia una atención específica a situaciones familiares que presentan mayores necesidades de conciliación.

Desde el punto de vista económico, el permiso parental da derecho a una prestación a cargo del Instituto nacional de la seguridad social italiano (INPS), equivalente al 80% de la base reguladora durante los tres primeros meses, reduciéndose posteriormente al 30% durante los seis meses siguientes. Este régimen económico, claramente decreciente, refleja una concepción del permiso parental como un instrumento de cuidado prolongado que, sin embargo, no está plenamente protegido desde el punto de vista retributivo, introduciendo así un elemento de selectividad económica en su utilización efectiva.

Es precisamente en este punto donde emergen los principales límites del modelo italiano: aunque el legislador ha incorporado incentivos formales dirigidos a promover la corresponsabilidad parental, el diseño del permiso parental continúa fuertemente condicionado por factores económicos y estructurales del mercado de trabajo. En un contexto caracterizado por persistentes desigualdades salariales y ocupacionales de género, la decisión acerca de qué progenitor disfruta efectivamente del permiso suele responder a criterios de racionalidad económica familiar. Como consecuencia, el ejercicio del derecho continúa concentrándose mayoritariamente en las mujeres, de modo que el mes adicional condicionado al uso del permiso por parte del padre aparece como un incentivo cuantitativamente limitado y estructuralmente insuficiente para alterar de manera significativa los patrones tradicionales de reparto del cuidado.

Dicha tendencia se refleja en los datos del *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* (INPS, 2024) evidencian una diferencia notable en el uso del permiso parental, ya que los hombres beneficiarios superan ligeramente las 124.000 personas, mientras que las mujeres alcanzan las 289.409, lo que pone de manifiesto la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado.

5. Reflexiones finales

El marco normativo europeo en materia de conciliación muestra una evolución progresiva desde un modelo centrado en la protección de la maternidad hacia un enfoque orientado a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado como condición para la igualdad material entre mujeres y hombres. Este cambio se refleja de manera clara en la Directiva (UE) 2019/1158, que reconoce el equilibrio entre la vida laboral y personal como

un objetivo normativo autónomo integrado en el catálogo de los derechos sociales fundamentales de la Unión. No obstante, pese a los avances que introduce, como la ampliación del ámbito subjetivo de protección, el reconocimiento del permiso de paternidad como derecho mínimo garantizado y el refuerzo de los instrumentos de conciliación, la Directiva presenta límites estructurales relevantes, en particular la ausencia de estándares económicos mínimos suficientes y un enfoque aún instrumental de la corresponsabilidad masculina.

La comparación entre España e Italia pone de relieve la diversidad de respuestas nacionales ante un mismo marco europeo. El modelo español destaca por la configuración del permiso por nacimiento y cuidado del menor como un derecho individual, intransferible y plenamente retribuido, lo que favorece una corresponsabilidad efectiva en el momento inicial del cuidado. Sin embargo, la regulación del permiso parental no retribuido compromete su utilización real y tiende a reproducir dinámicas de feminización del cuidado a medio y largo plazo. Por su parte, el sistema italiano, pese a ofrecer un permiso parental relativamente amplio en términos temporales, mantiene un diseño económico insuficiente y una estructura normativa diferenciada entre maternidad y paternidad que, junto a persistentes desigualdades salariales y patrones culturales tradicionales, limita su impacto corresponsabilizador.

En este sentido, el contraste comparado permite valorar perspectivas de mejora y aporta elementos de reflexión que ponen de manifiesto que las dificultades en la efectividad de los permisos parentales no se explican únicamente en términos de cobertura económica, sino que remiten a cuestiones estructurales vinculadas a la configuración global del sistema de cuidado parental y a su articulación con el principio de igualdad de género. Aunque los incentivos económicos resultan necesarios para fomentar el uso de los permisos parentales, no son suficientes para corregir el desequilibrio en la distribución de las responsabilidades de cuidado mientras persistan desigualdades salariales, trayectorias profesionales desiguales y representaciones sociales que siguen asociando el cuidado de manera preferente a las mujeres (Molero Marañón, 2019, p. 161).

En definitiva, para alcanzar una redistribución efectiva de los cuidados se requiere intervenir sobre las causas estructurales de la desigualdad. Ello exige no limitarse a la regulación de los permisos parentales, sino acompañarla de políticas orientadas a garantizar la igualdad retributiva real, trayectorias laborales equivalentes y un entorno normativo y cultural que favorezca la implicación masculina en el cuidado.

Bibliografía

- Aragón Gómez, Cristina (2024). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (480), 85-110.
- Ballester Pastor, María Amparo (2019). De los permisos parentales a la conciliación: ex-

- pectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (11), 1109-1132.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2025). De la conciliación a la corresponsabilidad, en un viaje muy circunstancial. *Revista Justicia & Trabajo*, (5), 67-85.
- Calafà, Laura (2022). I congedi dei genitori dopo la trasposizione della Direttiva 2019/1158. *Diritti Lavori Mercati*, (14), 13-39.
- Casas Baamonde, María Emilia (2019). La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral. *Documentación Laboral*, (117), 17-21.
- Comité Económico y Social Europeo. (2017). *Work-life balance of working parents and caregivers* (SOC/529, 6 de diciembre de 2017).
- Comisión Europea. (1989). *Comunicación de la Comisión sobre las políticas de la familia* (COM(89) 363 final, 8 de agosto de 1989). <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/dfec049c-2434-4239-b803-baaba4d2cb56/language-es>
- Comisión Europea. (2004). *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres* (COM(2004) 115, 19 de febrero de 2004). <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/report-on-equality-between-men-and-women-2004.html>
- Comisión Europea. (2017). *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo* (COM(2017) 253 final, 26 de abril de 2017).
- Cordero Gordillo, Vanessa (2024). El nuevo permiso parental del art. 48 bis ET. *Lan Harremanak*, (51), 15-42.
- De la Corte Rodríguez, Miguel (2020). La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (146), 69-96.
- Eurofound. (2019). *Parental and paternity leave: Uptake by fathers; parental and paternity leave in EU Member States*. Dublín: Eurofound.
- Eurostat. (2024). *Ageing Europe-Statistics on population developments*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- García Testal, Elena (2024). Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su transposición al ordenamiento español. *Lan Harremanak*, (51), 151-178.
- Gorelli Hernández, Juan (2022). Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea: De la maternidad a la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(2), 10-43.
- International Labour Organization. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. Ginebra: International Labour Organization.
- Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). (2024). *Osservatorio statistico: congedi parentali*. <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?id-Allegato=1021>

- Maneiro Vázquez, Yolanda (2023). *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Albacete: Bomarzo.
- Menéndez Sebastián, Paz (2025). Ofelia y el permiso parental español. Parte II. *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo*, (92), 1-4.
- Molero Marañón, María Luisa (2019). Los desafíos de una genuina conciliación de la vida profesional y familiar en la sociedad española del siglo XXI. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º extraordinario, 157-188.
- Moreno Solana, Amanda (2026). Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (490), 99-147.
- Nieto Rojas, Patricia (2023). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, (7), 75-102.
- Nieto Rojas, Patricia (2026). Adaptación de jornada y permiso parental: el papel clave de la negociación colectiva. De la Directiva 2019/1158 al Real Decreto-ley 9/2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (490), 89-120.
- Parlamento Europeo. (2016). *Resolución de 13 de septiembre de 2016 sobre la creación de condiciones del mercado de trabajo favorables al equilibrio entre la vida privada y la vida profesional* (P8_TA(2016)0338).
- Rodríguez Escanciano, Susana (2023). El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto-ley 5/2023: antecedentes, novedades y cuestiones pendientes. *Revista Derecho Social y Empresa*, (19), 44-80.
- Vallauri, Maria Luisa (2020). *Genitorialità e lavoro: Interessi protetti e tecniche di tutela*. Torino: Giappichelli.

La corresponsabilidad y su complejo encaje en el derecho a la adaptación de la jornada ex Art. 34.8 ET

Co-responsibility and its complex fit within the right to adjust working hours under art. 34.8 of the Worker Statute

Raquel Poquet Catalá
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)
ORCID: 0000-0001-9606-8832

Recibido: 8/3/2026
Aceptado: 14/4/2026
doi: 10.20318/femeris.2026.10489

Resumen. En este trabajo se lleva a cabo un estudio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo en todas sus variedades y vertientes regulado en el art. 34.8 ET. Para ello, se realiza un estudio del mismo en relación con el derecho a la corresponsabilidad (y no la mera conciliación de la vida laboral y familiar) regulado en la Directiva 2019/1158 y su transposición en el ordenamiento jurídico laboral español. Asimismo, se analiza con detalle el contenido de este derecho, desde el objeto del mismo y sus diferentes posibilidades, su titularidad, las causas justificativas que permiten acogerse al mismo, el procedimiento de ejercicio del mismo y el regreso a la situación inicial. En este sentido, se analiza la importancia de la negociación colectiva como instrumento para garantizar la corresponsabilidad y su efectivo ejercicio en la relación laboral.

Palabras clave: Corresponsabilidad, Conciliación de la vida laboral y familiar, Adaptación de la jornada, flexibilidad horaria, ordenación del tiempo de trabajo.

Abstract. This paper examines the right to adapt working hours in all its forms and aspects, as regulated in Article 34.8 of the Spanish Workers' Statute. To this end, it analyses this right in relation to the right to co-responsibility (and not merely the conciliation of work and family life) regulated in Directive 2019/1158 and its transposition into Spanish labor law. Furthermore, it analyses in detail the content of this right, from its purpose and different possibilities, to its entitlement, the justifiable reasons for exercising it, the procedure for exercising it, and the return to the initial situation. In this regard, it analyses the importance of collective bargaining as an instrument for guaranteeing co-responsibility and its effective exercise in the employment relationship.

Keywords: Co-responsibility, work-life balance, adaptation of the workday, flexible working hours, work time management.

*raquel.poquet@unir.net

1. Introducción

Como es sabido, la institución del tiempo de trabajo ha sido uno de los ejes centrales de la historia del Derecho del Trabajo. No en vano los primeros movimientos y las primeras normas tuvieron como fin limitar la jornada de trabajo fijando unos máximos para que las personas trabajadoras pudieran tener más tiempo para la dedicación a la conciliación familiar. De hecho, el primer Convenio de la OIT, el núm. 1, tiene como fin el establecimiento de un límite en cuanto a las horas de trabajo.

Asimismo, el origen de la celebración del “Día Internacional de los Trabajadores” (el 1 de mayo), tuvo lugar con la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 en Chicago donde se reclamaba la llamada “jornada de los tres ochos” (ocho horas de trabajo, ocho de desarrollo personal y familiar y ocho de descanso).

Con el paso de los años se han ido alcanzando mejoras en materia de tiempo de trabajo y de descanso, en la minoración de la duración del tiempo de trabajo sin merma de la retribución y en diseñar diversos permisos y licencias para intentar adecuar la conciliación y, sobre todo, la corresponsabilidad laboral y familiar. En este sentido, no cabe duda que las mujeres son el colectivo más afectado, pues son las que se ven envueltas en interrupciones en su promoción profesional por motivos relacionados con la maternidad, o situaciones de cuidado de la familia, planteándoles dificultades para mantener su empleo o mantenerse en las mismas condiciones de trabajo, así como para poder tener las mismas posibilidades de ascenso y promoción profesional. Y es aquí cuando el establecimiento de permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar no siempre tienen el efecto deseado pues

muchas veces han un denostado efecto boomerang, esto es, una desprofesionalización y postergación de las féminas que se acogen mayoritariamente a tales medidas, máxime cuando la arcaica separación del «mundo remunerado masculino» frente al «mundo no productivo femenino», en el que la organización social patriarcal había situado las tareas reproductivas y de cuidados familiares y domésticos, se ha convertido en una realidad resiliente a lo largo del tiempo capaz de provocar una «discriminación estructural» que ha impedido a las mujeres el desarrollo de una actividad laboral normalizada (Rodríguez Escanciano, 2025: 9).

De ahí, la necesidad de cambiar el enfoque, pues la causa no se halla tanto en el sexo, sino en el género, es decir, en los roles sociales que tradicionalmente han sido asignados a la mujer –cuidado de la familia–, y la desigual valoración en un sistema económico de mercado. Por ello, las nuevas normas apuestan por el diseño de unos permisos y licencias personales e intransferibles, para que la asunción de responsabilidad sea para ambos progenitores, y no limitarse a uno de ellos.

Según datos del INE¹ la frecuencia semanal de las actividades de cuidados y tareas del hogar por parte de las mujeres, de 18 y más años, que dedican al menos varios días a

¹ INE, *Conciliación, trabajo y familia*. Madrid: INE, 2025. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925472420¶m4=Mostrar

la semana al cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas, cuidados de familiares, vecinos o amigos con discapacidad es superior en todos los casos al porcentaje de hombres de 18 y más años que realizan estas mismas tareas. También es superior el número de horas semanales que las mujeres dedican a las actividades de cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas, cuidado de familiares, amigos, vecinos enfermos o con discapacidad. Asimismo, según este estudio, desagregados por sexo un 21,4% de hombres dedican de 10 a 19 horas a la semana al cuidado de personas dependientes y un 46,7% de hombres lo hacen 20 horas o más; mientras que las mujeres dedican un 18,1% y un 57,0%, respectivamente.

Según la información que proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015² del número de horas a la semana dedicadas al trabajo (empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado, desplazamientos), son más largas las jornadas de trabajo de las mujeres (63,6 horas semanales) que las de los hombres (56,7 horas semanales). Los hombres dedican 14 horas a la semana al trabajo no remunerado independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa. Las mujeres incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

Según la misma encuesta, el 33,9% de mujeres trabajadoras dedican cuatro horas diarias al cuidado y educación de hijos o nietos. El 36,7% de hombres que trabajan dedican dos horas diarias a esta actividad. El porcentaje más alto de mujeres trabajadoras (43,3%) que realizan tareas domésticas y de cocina dedican dos horas diarias a estas tareas. El porcentaje más alto de hombres trabajadores (42,5%) dedican una hora diaria a estas mismas tareas.

Entre las mujeres y los hombres que trabajan, un 47,4% y un 31,5%, respectivamente, realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos. Mientras que un 34,4% de las mujeres y un 39,4% de los hombres no realizan nunca esta actividad. Realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas un 77,5% de las mujeres y un 32,9% de los hombres trabajadores, frente a un 2,3% y a un 15,4%, respectivamente, que no lo hacen nunca.

Se trata, en definitiva, de que se produzca una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares para que de esta forma las mujeres trabajadoras estén en auténticas condiciones de igualdad que los hombres en el mercado de trabajo, y que, por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar no sea una carga que solo afecta a la mujer, sino por igual, a hombres y mujeres.

2. Marco normativo

Como ya se ha indicado, a nivel internacional, destaca el Convenio núm. 1 OIT donde se reivindica la jornada de 8 horas diarias, consiguiendo con ello sin pretenderlo, tiempo

² Disponible en <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/encuesta-nacional-condiciones-trabajo-2015-6-ewcs-espana-ano-2017>

para poder dedicarlo a las obligaciones personales y familiares de las personas trabajadoras (Rodríguez Rodríguez, 2010: 24). Posteriormente, y en la misma línea de conseguir la igualdad, se van aprobando diversos convenios sobre la igualdad de remuneración (Convenio núm. 100, de 1951) o sobre la discriminación (Convenio núm. 111, de 1958).

La Recomendación núm. 123 OIT, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, reconoce que estas constituyen una barrera para la igualdad en el empleo, así como una importante fuente de discriminación directa e indirecta y se especifican las medidas concretas y prácticas que debían introducirse para superar estas desventajas. De hecho, la Conferencia Internacional del trabajo de 1975 señaló que “para que el derecho de las mujeres a trabajar fuera de casa sin discriminación sea plenamente efectivo deben tomarse medidas (...) para fomentar un reparto más equitativo entre los miembros de la familia de las tareas domésticas”, con una clara llamada a la corresponsabilidad en la elaboración y diseño de las políticas de conciliación.

Posteriormente, el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, de 1981, llevaron la corresponsabilidad un paso más allá y marcaron un cambio de rumbo en las actitudes tradicionales respecto del rol de la mujer trabajadora, al establecer que las responsabilidades familiares no afectan solo a las mujeres trabajadoras, sino también a las familias y a la sociedad en general.

Asimismo, fundamental es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres, de 1979, también denominada “carta internacional de los derechos humanos de las mujeres”.

En el ámbito comunitario, conseguir esa igualdad y esa corresponsabilidad ha sido uno de los ejes de toda la política comunitaria. Desde el propio Tratado de Roma de 1957 pasando por el Tratado de Ámsterdam de 1997 o la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000, y las numerosas Directivas comunitarias que se han ido promulgando en busca de este objetivo³ cabe destacar que el eje normativo sobre el que se sustenta esta política de corresponsabilidad es la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores. Esta Directiva aboga por establecer un reparto equilibrado de los derechos, de titularidad individual, y establece la obligación de que los Estados miembros configuren mecanismos para que no sufran perjuicio alguno ni trato discriminatorio la personas que ejerzan sus derechos de conciliación.

De esta forma, la Directiva recoge varias medidas con el fin de erradicar los clásicos estereotipos y roles sociales y fomentar una cultura de auténtica corresponsabilidad laboral y familiar, previendo desde medidas que van de permisos, suspensión contractual

³ Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directiva 92/85/CEE, sobre protección de la maternidad; Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES revisada posteriormente por la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS-EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

o trabajo flexible. Concretamente, las principales medidas que recoge son 1) Un permiso de paternidad de al menos diez días laborables remunerado como mínimo al nivel de la prestación por incapacidad temporal. 2) Un permiso parental de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e intransferibles. 3) Un permiso para cuidar de una persona de la unidad familiar de un mínimo de cinco días al año. 4) El derecho a solicitar una reducción de la jornada laboral, así como medidas de flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo en favor de las personas trabajadoras con hijas e hijos de hasta al menos ocho años y de las personas cuidadoras.

A nivel nacional, la primera norma clave en la conciliación laboral y familiar fue la L 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar. Posteriormente, destaca también la L 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas; la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género; la LO 2/2006, de 3 de mayo, de educación; la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la L 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio; el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el RDL 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Plan Mecuida; la L 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia; la L 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital; la L 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación; o la LO 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En los últimos años, cabe destacar el RDL 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea (la denominada “Ley de familias”).

Asimismo, el RDL 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva 2019/1158, lleva a cabo una modificación del art. 37.4 ET, concediendo todas las posibilidades de disfrute del permiso por lactancia, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, a todas las personas trabajadoras, sin necesidad de intervención del convenio colectivo o del acuerdo con la empresa.

Y, por último, el RDL 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, completa la transposición de la Directiva 2019/1158, y así lo señala en su Exposición de Motivos cuando literalmente indica que pretende “completar la transposición de la Directiva 2019/1158”. Para ello, incorpora tres medidas. En primer lugar, aumenta la duración del permiso de nacimiento y cuidado, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de menores, en tres semanas, permitiendo que las dos últimas se

puedan disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años, para así cumplir con el objetivo de cuidado parental. En segundo lugar, garantiza que durante estas tres semanas los ingresos se mantengan mediante la correspondiente prestación de Seguridad Social. Y, en tercer lugar, aumenta la duración del permiso para las unidades familiares monoparentales, tal y como lo señaló la STC 140/2024, de 6 de noviembre.

3. El paso de la conciliación a la corresponsabilidad

Tradicionalmente, han sido las mujeres las que han asumido y se han visto obligadas por los roles de la sociedad a solicitar y disfrutar de los permisos para el cuidado y atención familiar, dejando a los hombres que continuaran en la actividad laboral activa, lo cual ha conllevado a toda esta situación de desigualdad laboral de las mujeres trabajadoras.

De hecho, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025⁴ señala que uno de sus objetivos es combatir los estereotipos de género, que considera como “una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos los ámbitos de la sociedad” y “contribuyen en gran medida a la brecha salarial”. Y en este sentido, se estima que el eje central sobre el que se sustenta la discriminación es la discriminación de estereotipo, de discriminación por motivos de atención a la familia (Cabeza Pereiro, 2011: 88).

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo supone la visualización pública de la dificultad de conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones laborales. Inicialmente, los problemas derivados de esta conciliación laboral y familiar se enfocaron con la maternidad. Pero el problema se mantenía, pues la mujer trabajadora continuaba ejerciendo, casi en exclusiva, su tradicional rol de cuidadora del hogar y de la familia. La mujer se hallaba encadenada a la conocida “doble jornada” –en el trabajo y en la casa–. De ahí la necesidad de llevar a cabo una reforma profunda en la interpretación de la conciliación y conseguir una verdadera corresponsabilidad.

Así la Directiva 2019/1158 pone de manifiesto que las responsabilidades de conciliación y sus repercusiones en el mercado de trabajo alcanzan más allá del cuidado de los hijos. Se desvincula de la concepción estricta de conciliación como una cuestión femenina ligada a la crianza de los hijos, para afirmar que tanto los padres como “las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a los servicios de asistencia”. Se trata, en definitiva, de que los hombres tengan igualdad de acceso a estos permisos para poder “cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”.

Solo a través de una adecuada política de conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral y familiar es posible alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades que permita a las mujeres trabajadoras tomar decisiones laborales y personales en condiciones de igualdad con sus compañeros varones.

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (COM/2020/152/final).

4. Sobre el actual derecho de adaptación de la jornada ex art. 34.8 ET

Dentro del entramado y complejo catálogo de permisos y licencias que se prevén para conseguir una efectiva corresponsabilidad, el art. 34.8 ET recoge un derecho que, por la conflictividad judicial que ha planteado, no ha sido nada fácil de conjugar y llevar a la práctica de modo satisfactorio para todas las partes implicadas, ya sea por su falta de concreción y su ambigua redacción y por las dificultades encontradas en la realidad.

4.1. Primeras aproximaciones

El derecho de la persona trabajadora de adaptar su jornada de trabajo fue introducido con la LO 3/2007. Con posterioridad, con la reforma de la Ley 3/2012, se introdujo un segundo párrafo en el citado apartado 8 del art. 34 ET, previsión modificada con el RDL 6/2019, y finalmente, con el RDL 5/2023.

A la vista de estas regulaciones, podría indicarse que este derecho “consagra una especie de flexibilidad inversa en el ámbito de la relación laboral individual, de modo que no es el empleador quien ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho” (Sempere Navarro, Sánchez Trigueros, 2008: 276). Una flexibilidad dirigida a empoderar a las personas trabajadoras en la organización del tiempo de trabajo en cuanto influya en la vida personal o familiar, absolutamente necesaria para una igualdad efectiva de los sexos (Núñez-Cortés Contreras, Lousada Arochena, 2015: 17).

No cabe duda de que esa previsión, como indica la doctrina, prevé unas medidas de adaptación y de ordenación flexible del tiempo de trabajo que son, posiblemente, las más idóneas para alcanzar un verdadero “equilibrio” entre trabajo y familia, consiguiendo así también la plena efectividad de la “corresponsabilidad” (Igartúa Miró, 2018: 253). Además, no cabe duda de que la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo por parte de la persona trabajadora conlleva una serie de ventajas muy relacionadas con el clima laboral, la motivación, la satisfacción, la reducción del absentismo, y, en fin, con la productividad, y la mejora de la competitividad de la empresa.

4.2. Configuración del derecho ex art. 34.8 ET

Debe destacarse que, tal y como indica la doctrina mayoritaria, este derecho no es un precepto programático sino plena y directamente efectivo, reconociendo el derecho a la adaptación de jornada por razones de conciliación de todas las personas trabajadoras de modo cierto y actual, sin necesidad de determinación extrema (Velasco Postero, 2007: 633; Rodríguez Pastor, 2007: 101; Molero Marañón, 2008: 62; Alfonso Mellado, 2008: 408). El citado art. 34.8 ET realiza un reconocimiento directo y pleno del derecho al ajuste temporal del trabajo como manifestación intrínseca del derecho a la corresponsabilidad.

La referencia a la negociación colectiva y al acuerdo tiene un sentido no condicional sino secundario, que se despliega en una doble dirección, pues, por un lado, recuerda la jerarquía de fuentes del derecho laboral, sobre todo para hacer hincapié en el carácter garantizador de los convenios colectivos y, de otro, recuerda las posibilidades negociales en la delimitación del alcance de derechos plenos de naturaleza imprecisa como el del art. 34.8 ET (Sala Franco, Ballester Pastor, 2009: 54).

Como indica la doctrina, tradicionalmente, los derechos de conciliación se han diseñado como derechos cerrados, es decir, unidos a un acontecimiento personal o familiar concreto, como el ejemplo de los permisos del art. 37.3 b) ET (Núñez-Cortés Contreras, Lousada Arochena, 2015: 19). Estos derechos cerrados presentan una clara ventaja, cual es su seguridad jurídica, pero comportan el inconveniente de que sólo abarcan las necesidades de la vida personal o familiar expresamente previstas, de tal modo de que no se acomodan a ellas de un modo flexible. Y, por otro lado, se hallan los derechos abiertos que no van vinculados a ningún acontecimiento personal o familiar concreto, sino que su presupuesto fáctico se configura de manera amplia, abarcando cualquier necesidad personal o familiar, y ello lleva inexorablemente aparejada la atribución a su titular de facultades de autoorganización para configurar el derecho según se acomode a la necesidad personal o familiar de que se trate.

El derecho del que estamos tratando, esto es, a la adaptación de la jornada de trabajo, aunque comparte con los derechos semiabiertos la flexibilidad que ofrece a su titular para adaptar la jornada a sus necesidades, sin embargo, no obedece a una necesidad concreta de la vida personal y familiar. En el fondo, encaja mejor con los derechos abiertos, pues comparte con ellos varias características. En primer lugar, la generalidad, es decir, el derecho del art. 34.8 ET se puede aplicar a cualquier necesidad de la vida personal o familiar de la persona trabajadora con incidencia sobre el tiempo de trabajo. Ello no significa, sin embargo, que sea un derecho ilimitado, sino que está sometido a los límites intrínsecos derivados de dicha necesidad. Es decir, la persona trabajadora no puede reclamar una adaptación de la jornada que sea manifiestamente ineficaz a los efectos de satisfacer la necesidad de la vida personal o familiar, ni puede extender esa adaptación una vez finalizada la necesidad, pues se estaría incurriendo en fraude de ley o abuso de derecho. En segundo lugar, este derecho se caracteriza por su plasticidad, es decir, por conformarse de la manera que mejor se acomoda a la necesidad de la vida personal o familiar de que se trata utilizando con fines de conciliación otras instituciones con trascendencia sobre la jornada de trabajo que, en principio, no satisfacen esos fines de conciliación, pues así lo indica el propio precepto al hacer referencia a la posibilidad de adaptar “la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”. Esta previsión deja una puerta abierta, como a continuación se analizará, a poder llevar a cabo un amplio abanico de modificaciones y adaptaciones en la jornada de trabajo. Entre ellas se incluye, el disfrute fraccionado de los descansos o permisos, la libre elección de turnos de trabajo, la modificación del horario de trabajo, e, incluso, la conversión de un contrato a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial. En tercer y último lugar, destaca su debilidad, lo que significa

que la persona trabajadora cuando exista una necesidad de la vida personal o familiar que afecte al tiempo de trabajo y lo configura según mejor se acomode a la necesidad de que se trata, debe ejercitarlo siempre con el consenso de la otra parte contractual o, cuando menos, sin su oposición razonable. La debilidad compensa el alcance de la generalidad y la plasticidad, pues si solo estas caracterizasen el derecho del artículo 34.8 ET, la persona trabajadora podría disponer de manera amplia de su tiempo de trabajo, lo que sería tanto como permitirle el incumplimiento de la prestación laboral.

No obstante, siempre deberá tenerse en cuenta que tanto esta plasticidad como dicha generalidad, no convierte a este derecho en ilimitado, sino que siempre deberá acomodarse a las necesidades y realidad de la empresa, pues, aunque la empresa deberá, en muchas ocasiones, realizar adaptaciones razonables de la actividad productiva, sin embargo, también no se le puede exigir a la empresa aquello que sea irrazonable o desproporcionado. En el fondo, no cabe olvidar, que la persona trabajadora se halla en una relación de dependencia y subordinación con la empresa.

Por otro lado, como se observa, y ahí es donde surgen de nuevo los problemas aplicativos es en la remisión que efectúa al art. 37 ET, cuando aparece el conflicto con las reducciones de jornada por cuidado de familiares del art. 37.6 y 7 ET.

4.3. Titularidad del derecho

Tal y como se desprende de la literalidad del art. 34.8 ET, son titulares de estos derechos “las personas trabajadoras”, ya sean hombres o mujeres, y, además, de forma individual, sin que sea necesario que concurren otras personas trabajadoras con los mismos intereses conciliatorios. Y en el caso de que exista más de una persona con los mismos intereses conciliatorios, todas ellas podrán solicitar simultánea y/o sucesivamente, si así lo desean, la adaptación de su jornada de trabajo en sus respectivas empresas (Barrios Baudor, 2019).

Desde el otro punto de vista, cabe plantearse si este derecho subjetivo de la persona trabajadora es un derecho incondicionado y absoluto al que tiene derecho la persona trabajadora siempre que cumpla los requisitos no pudiéndose negar la empresa, como en el caso de la excedencia, o, por el contrario, es un derecho que la empresa puede conceder o no. En este sentido, si se atiende a la literalidad del art. 34.8 ET que indica que, con amparo en este derecho, las personas trabajadoras podrán “solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo” queda bastante claro que es una solicitud que realiza la persona trabajadora y que la empresa podrá atenderla o no, pudiendo, pues, denegarla. No obstante, deberá existir previamente un período de negociación con la persona trabajadora, como luego se analizará.

En realidad, esta caracterización como derecho y no como obligación ya se recogía en el ET/1995. Un aspecto importante se halla en la reafirmación de que ahora se insiste en que la negociación colectiva establezca los criterios y pautas de ejercicio de este derecho y, en su defecto, debe abrirse un período de negociación con la empresa. Y, en caso de

que no se llegue a ningún acuerdo o la propuesta efectuada por la empresa no sea aceptada por la persona trabajadora, esta podrá impugnarla judicialmente.

Y, además, queda claramente expuesto que no es un derecho que tiene la persona trabajadora, sino que ahora lo que tienen las personas trabajadoras es un derecho “*a solicitar*”, pero no un “derecho a la adaptación” sin más.

Además, el propio art. 34.8 ET especifica que cuando concluya el período acordado con la empresa para disfrutar de esta adaptación o distribución de la jornada de trabajo o cuando cambien las circunstancias, será la persona trabajadora quien podrá solicitar a la empresa volver a sus anteriores condiciones de trabajo.

Por su parte, la doctrina judicial⁵ y jurisprudencial⁶ ha considerado que este derecho a la adaptación de la jornada no es un derecho directamente aplicable, por lo que, si no existe pacto convencional o individual, no podría tener virtualidad práctica. Como indica expresamente, el derecho reconocido a las personas trabajadoras en el art. 34.8 ET no es, en ningún caso, un derecho a modificar unilateralmente la jornada de trabajo, sino únicamente el “derecho a proponer, a falta de normativa convencional, la adaptación de su horario de trabajo, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”⁷. En definitiva, este derecho configura un poder de iniciativa del titular a realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo, y dicho poder de iniciativa desencadenará por su parte, un proceso negociador al que queda sujeto la empresa, con el fin de buscar la adaptación del tiempo de trabajo que resulte compatible con los diferentes intereses que mantienen las partes. Por tanto, no es que se reconozca un derecho a modificar de forma unilateral su jornada de trabajo, sino que las personas trabajadoras tienen reconocido un derecho a proponer la adaptación de su horario de trabajo, como manifestación de su derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar⁸.

4.4. Causa justificativa del ejercicio de este derecho

La causa que justifica el que la persona trabajadora pueda solicitar el ejercicio de este derecho es “la conciliación de la vida familiar y laboral”. Por tanto, cuando se trate de justificar en base a otra finalidad distinta, ya sea, por motivos de formación, salud u otros, no se podrá ejercer, y en su caso, la empresa podrá denegarlo de forma legítima.

Debe resaltarse que, a diferencia de la anterior regulación, en el actual art. 34.8 ET únicamente se hace referencia a la vida “familiar” o “laboral”, sin recoger la conciliación de la vida “personal”. En el fondo, lo que se pretende es recalcar la corresponsabilidad en la

⁵ SSTSJ Andalucía, de 21 de noviembre de 2012, rec. núm. 1126/2011; Andalucía, de 10 de noviembre de 2009, rec. núm. 2376/2008; Cataluña, de 17 de octubre de 2011, rec. núm. 2790/2011.

⁶ SSTS de 24 de abril de 2012, rec. núm. 3090/2011; de 20 de octubre de 2010, rec. núm. 3501/2009; de 13 de junio de 2008, rec. núm. 897/2007.

⁷ SJS Cáceres, de 15 de julio de 2019, proc. núm. 211/2019.

⁸ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

vida laboral y familiar. Un sector doctrinal estima que, según la doctrina constitucional, el fundamento de este derecho de adaptación de la jornada de trabajo se halla en

la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)⁹,

y estos derechos no aparecen en la conciliación de la vida personal (Agustí Maragall, 2019: 29).

En este sentido, la persona trabajadora, deberá acreditar que la adaptación de la jornada de trabajo es necesaria para poder hacer efectivo su derecho a la conciliación. No obstante, como indica un sector doctrinal (Casas Baamonde, 2018) debe partirse de la base de que la persona trabajadora no tiene que demostrar una necesidad insuperable de conciliación y la imposibilidad de que concilie su pareja, o un familiar, teniendo que revelar innecesariamente datos de su vida familiar al conocimiento ajeno.

Además, como indica el propio art. 34. 8 ET, estas adaptaciones de la jornada de trabajo “deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”, y en caso de conflicto, será el juez, quien deberá pronunciarse sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las mismas. Y en este punto es cuando tiene una labor fundamental la doctrina judicial, pues no es nada fácil conciliar ambos intereses –el de la empresa respecto de su organización y producción, y el de la persona trabajadora respecto de sus necesidades familiares–. Es aquí donde se entra en una zona gris, con una considerable inseguridad jurídica, donde en función del interés que mejor se haga valer, se decantará la balanza hacia uno u otro.

Como indica un sector doctrinal, la cuestión clave es la ponderación correcta de los intereses, lo cual sólo puede realizarse

si el trabajador aporta las razones por las que solicita la adaptación: son estas razones, que pueden pesar más o menos, las que deben confrontarse con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Nótese bien: al trabajador se le exigen razones (“adaptaciones razonables”, dice la norma) y a la empresa se le exigen necesidades, algo más fuertes que meras conveniencias. Y entre las razones y las necesidades la clave es la proporcionalidad; lo que se pide por el trabajador y las razones por las que se pide deben guardar proporcionalidad con lo que es posible en la empresa atendiendo a todas las circunstancias (Gómez Abelleira, 2019).

De ahí, la necesidad de ponderar todas las circunstancias concurrentes, destacando entre ellas, a juicio del TC¹⁰, las “dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa”. Por tanto, corresponderá a la empresa demostrar en estos casos,

⁹ STC 26/2011, de 14 de marzo.

¹⁰ STC 3/2007, de 15 de enero.

el perjuicio organizativo y/o económico que le supondría la aceptación de la concreción horaria que pretenda la persona trabajadora, de tal forma que es a la empresa a quien “incumbe demostrar que confluyen razones más poderosas, normalmente organizativas, que le impiden su disfrute en los términos propuestos por la trabajadora, pero de entrar en colisión ambos derechos es la trabajadora quien debe probar las razones que legitiman su posición y su interés en su nuevo horario”¹¹.

En este sentido, la doctrina judicial¹² ha confirmado el derecho de la trabajadora a prestar sus servicios en turno fijo durante la semana, pero no durante los sábados, “en los que el cónyuge de la actora no trabaja y puede ocuparse de su descendiente”¹³; o a cambiarla a turno fijo de mañana¹⁴ y librando siempre sábado y domingo¹⁵; el derecho de la trabajadora de trabajar en jornadas de mañana y noche dado que su pareja y padre de su hija presta servicios también a turnos, pues se considera que es razonable que ello le permita “estar exenta de hacerlo durante el tiempo en que es viable compartir tiempo con la menor, en horario de tarde”¹⁶; el derecho del trabajador de quedar liberado del turno de noche para poder cuidar a su madre, dependiente, y con la que vive¹⁷; el derecho a cambiar de turno pasando de turno nocturno a diurno¹⁸; o el derecho de cambiar su jornada de trabajo de 16.00 a 22.00 a la de 13.00 a 19.00 para poder recoger a su menor de la guardería que cierra a las 20.00¹⁹.

Destaca la línea judicial que considera que la evitación de conflictos a la hora de hacer compatibles los roles laborales y personales no debe articularse exclusivamente a través de la salida del mercado de trabajo o la reducción del trabajo, sino por medio de la maximización de las facultades de autoorganización de la persona trabajadora en relación a su tiempo de trabajo que admite diversas fórmulas. Así se ha estimado que la empresa solamente podrá oponer la existencia de justificadas y poderosas razones empresariales, en términos que la solicitud de la persona trabajadora le produce un daño desproporcionado, trayendo a este terreno la aplicación analógica del principio de adaptación consagrado para las personas trabajadoras con discapacidad en el art. 40.2 RD Legislativo 1/2013²⁰, salvo que supongan una carga excesiva (Cabeza Pereiro, 2015: 116). No se considera causa suficiente alegar un “incremento o modificación de los turnos de los compañeros de la demandante con jornada completa, porque tal efecto es normalmente consustancial a la adaptación de jornada debatida y conduciría a su impedimento de forma sistemática”²¹.

¹¹ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

¹² SJS núm. 2 Ciudad Real, de 13 de marzo de 2019, proc. núm. 48/2019.

¹³ SJS Cáceres, de 15 de julio de 2019, proc. núm. 211/2019.

¹⁴ SSTSJ Madrid, de 14 de febrero de 2025, rec. núm. 1158/2024; Madrid, de 26 de enero de 2024, rec. núm. 211/2023.

¹⁵ STSJ Canarias, de 24 de mayo de 2024, rec. núm. 497/2023. En el mismo sentido, STSJ Canarias, de 13 de mayo de 2024, rec. núm. 705/2023.

¹⁶ SSJS (dos) Salamanca, de 9 de agosto de 2019, proc. núm. 545/2019 y 546/2019.

¹⁷ SJS Valladolid, de 31 de julio de 2019, proc. núm. 618/2019.

¹⁸ STSJ Galicia, de 25 de octubre de 2019, rec. núm. 3990/2019.

¹⁹ SJS núm. 1 León, de 1 de marzo de 2020, proc. núm. 958/2019, que recuerda que “la finalidad de la reforma del precepto es la de remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y esta finalidad es por tanto la que ha de prevalecer y servir de orientación para resolver las pretensiones que se planteen en esta materia”.

²⁰ De 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

²¹ SJS núm. 2 Santander, de 18 de noviembre de 2024, st. núm. 483/2024.

No obstante, en otros casos, se ha denegado el derecho de la persona trabajadora a favor de la empresa, alegando las circunstancias organizativas o productivas de la misma²², teniendo en cuenta la especialización de las tareas y el reducido número de personas trabajadoras que están asignadas a dicho turno²³; bien porque justamente es en los fines de semana cuando existe más carga de trabajo²⁴; porque el sábado es precisamente el día de la semana en que se reportan “mayores ingresos”²⁵; porque se solicita un cambio de horario de 9.30 a 13.30 cuando el horario escolar del menor que justifica el ejercicio del derecho finaliza a las 13.30 sin que se incluya ninguna justificación adicional²⁶; porque queda patente que la empresa ha agotado sus posibilidades de conseguir una forma de hacer viable la pretensión de la demandante, intentando llegar a una redistribución con las demás compañeras, sin que haya sido posible²⁷; porque “el demandante ni alega ni ha acreditado los motivos por los que el cambio pretendido facilitaría conciliar su vida laboral y familiar, ni incidiría favorablemente en el ejercicio del derecho a la guarda legal, a fin de poder valorar si su petición es razonable”²⁸; o porque es evidente que la adscripción de la solicitante a un turno de mañana de forma fija conlleva necesariamente la descompensación del sistema organizativo perjudicando gravemente a la empresa²⁹, la cual ha acreditado que el número de consultas y de ecocardiografías es superior por las tardes que por las mañanas³⁰.

De cualquier forma, debe destacarse que el precepto estatutario circunscribe la aplicación de este derecho de adaptación a una exigencia adicional que es la limitación de edad cuando el sujeto causante del ejercicio del derecho sea un hijo o hija, fijando así la edad máxima de 12 años, de tal forma que, cuando se esté en este supuesto, no necesitaría ninguna precisión más para solicitar y justificar esta adaptación, pero ello sí, siempre respetando los intereses productivos y organizativos de la empresa. Con esta referencia se está incorporando al derecho de adaptación la misma limitación por edad de los hijos o hijas aplicable a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de menores ex art. 37.6 ET. Así, puede interpretarse que sólo podrá ejercerse el derecho de solicitud de adaptación para la conciliación relacionada con hijos o hijas dentro de ese período de tiempo y no con posterioridad. Por el contrario, quienes tengan hijos o hijas mayores de dicha edad, o cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado u otras personas dependientes, deberán acreditar que convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

²² STSJ Galicia, de 20 de marzo de 2024, rec. núm. 260/2024.

²³ SJS Gijón, de 29 de agosto de 2019, proc. núm. 380/2019.

²⁴ SJS La Coruña, de 4 de octubre de 2019, proc. núm. 671/2019.

²⁵ STSJ Castilla y León, de 8 de abril de 2024, rec. núm. 588/2024.

²⁶ STSJ Canarias, de 27 de junio de 2023, rec. núm. 568/2023.

²⁷ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

²⁸ SJS Salamanca, de 7 de junio de 2019, proc. núm. 344/2019.

²⁹ SJS núm. 2 Palencia, de 12 de marzo de 2020, proc. núm. 534/2019, que entiende que “no se puede obligar a la empresa a que contrate a otro trabajador, existiendo un exceso de personal en el turno de mañana tal y como se ha probado, ni a modificar el turno y horarios de otros trabajadores que se pudieran ver afectados incurriendo en una modificación sustancial de sus condiciones, medidas que llevarían a alterar el funcionamiento y la organización interna del centro de trabajo, por lo que consideramos que la negativa responde a necesidades organizativas y productivas de la empresa que se consideran probadas”.

³⁰ SJS núm. 3 Gijón, de 29 de agosto de 2019, proc. núm. 380/2019.

Sin embargo, como indica el propio art. 34.8 ET, “lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis”, por lo que cuando lo que se pretenda es una reducción de jornada de trabajo, ya sea para el cuidado de un menor de doce años del que se tenga la guarda legal, se deberá acudir a la previsión del art. 37.6 ET, o bien al permiso parental ex art. 48 bis. Es decir, debe entenderse que la posibilidad que se regula en el art. 34.8 ET es complementaria y alternativa a la del art. 37.6 ET.

4.5. Objeto del derecho

En lo que se refiere al objeto del derecho, el art. 34.8 ET hace referencia a “las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”.

Por tanto, las posibilidades son considerables, que van desde la adaptación del horario de trabajo, la introducción de la jornada de trabajo continuada o partida, de horarios flexibles, de adaptaciones de jornada, de distribuciones irregulares de la jornada de trabajo, de adaptaciones de turno de trabajo, hasta la posibilidad de prestar el servicio de forma a distancia mediante el teletrabajo. Incluso sería posible la introducción de períodos de descansos o permisos; la posibilidad de elegir turnos; o la introducción de fórmulas de permuta de horarios y/o turnos (Barrios Baudor, 2019).

En síntesis, como indica la doctrina, puede entenderse que estas adaptaciones van a ir vinculadas tanto a aspectos cuantitativos como cualitativos de la jornada, ya sea como cauce alternativo a la reducción de jornada del art. 37 ET, o bien como vía para introducir fórmulas de jornada continuada, horario flexible u otras fórmulas que permitan compatibilizar trabajo y vida familiar, respectivamente (Pastor Martínez, 2019: 204).

Sintéticamente, estas adaptaciones pueden afectar, en primer lugar, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, es decir, modificar su jornada, pero sin reducción de la jornada, poniendo así en relación el alcance de este derecho con el del derecho regulado en el art. 37.6 ET. En un primer momento, la doctrina judicial³¹ venía negando a las personas trabajadoras el derecho a modificar la jornada sin reducción de la misma en el marco del art. 37.6 ET, alegando que este precepto no contemplaba ese supuesto, en el entendido de que solicitaba la adaptación sin reducción de jornada, por lo que se consideraba como una solicitud sin apoyo legal. Es más, incluso antes de la incorporación al ET del art. 34.8 ET, la doctrina judicial hacía una llamada al legislador para el reconocimiento del derecho de adaptación, en el entendido de que

sería aconsejable y deseable una mayor flexibilidad en el marco laboral que abarcara la posible elección de turno de trabajo acorde a la nueva situación personal de la trabajadora sin necesidad de instarse una previa y necesaria reducción de jornada, facilitándose de

³¹ SSTSJ Andalucía, de 23 de diciembre de 2008, rec. núm. 2059/2009; Cataluña, de 7 de febrero de 2008, rec. núm. 7922/2006; Madrid, de 19 de noviembre de 2007, rec. núm. 3653/2008; Cataluña, de 7 de marzo de 2017, rec. núm. 7164/2016.

esta forma la máxima compatibilidad y acomodo entre la vida profesional y personal de la trabajadora derivada de la guarda de un menor de seis años, combinando ambos aspectos y eliminándose al respecto las barreras existentes³².

En la actualidad, no cabe duda que es posible solicitar una modificación del horario de trabajo y de turno sin reducción de jornada³³; un cambio de turno³⁴; un cambio a un horario fijo de mañana³⁵; la aplicación de un horario flexible a la entrada y salida del trabajo³⁶; o la conversión de jornada partida a continuada³⁷.

Por tanto, este derecho del art. 34.8 ET tendrá un alcance objetivo que podrá determinarse poniéndolo en relación con el art. 37.4, 37.5 y 37.6 ET, esto es, considerando que cualquier adaptación de la jornada requerida por la persona trabajadora fuera de los límites de estas previsiones del art. 37 ET tiene cabida en aquel y debe seguirse el procedimiento establecido legalmente. Además, como señala la doctrina, la mención del citado párrafo a los “permisos” del art. 37 ET no debe entenderse limitada a los mismos, sino que comprende tanto las reducciones de jornada por cuidado del lactante ex art. 37.4 ET, el nacimiento de hijos prematuros ex art. 37.5 ET, la guarda legal de hijos o hijas menores de doce años ex art. 37.6 ET, el cuidado de familiares ex art. 37.6 ET, o el cuidado de menores hospitalizados afectados por cáncer u otra enfermedad grave del art. 37.6 ET.

En segundo lugar, la segunda adaptación o modificación que puede solicitar la persona trabajadora es en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, lo cual, según un sector doctrinal, debe entenderse como una especificación del derecho de adaptación de jornada en el sentido de considerar que puede consistir en una organización diferente de la jornada, esto es, en solicitar la jornada continuada, o bien un horario flexible u otros modos de organización de tiempo de trabajo y de descanso que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y la mejora de la productividad en las empresas (Fernández Prats; García Testal; López Balaguer, 2019: 101)³⁸.

En tercer y último lugar, dicha adaptación puede serlo en relación a la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia. De hecho, las mayores dudas se plantean en relación con la adaptación “en la forma de prestación”, pues el vacío legal al respecto, lleva a una zona de inseguridad jurídica. Según la doctrina, y basándose en una

³² STSJ Comunidad Valenciana, de 10 de mayo de 2005, rec. núm. 3226/2004.

³³ SJS núm. 2 Santander, de 18 de noviembre de 2024, st. núm. 483/2024. En el mismo sentido, SSTS de 13 de junio de 2008, rec. núm. 897/2007; de 18 de junio de 2008, rec. núm. 1625/2007; de 20 de mayo de 2009, rec. núm. 2286/2008; de 19 de octubre de 2009, rec. núm. 3910/2009.

³⁴ STSJ Madrid, de 19 de noviembre de 2007, rec. núm. 3653/2007, que señala que “hasta la LO 3/07, el cambio de turno no era una medida prevista por la Ley para el cuidado de hijos o familiares. Esta posibilidad la establece el nuevo apartado 8 del artículo 34 ET al permitir la adaptación, no sólo de la duración, sino de la distribución de la jornada de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario”.

³⁵ SSTSJ Madrid, de 30 de junio de 2023, rec. núm. 148/2023; Galicia, de 22 de noviembre de 2023, rec. núm. 3340/2023; Canarias, de 5 de mayo de 2022, rec. núm. 992/2021; Asturias, de 22 de enero de 2019, rec. núm. 2815/2018.

³⁶ STSJ Galicia, de 16 de mayo de 2023, rec. núm. 931/2023; SJS Segovia, de 21 de junio de 2023, st. núm. 145/2023; STS de 31 de mayo de 2016, rec. núm. 121/2015.

³⁷ STS de 24 de julio de 2017, rec. núm. 245/2016.

³⁸ También STS de 24 de julio de 2017, rec. núm. 245/2016, que señala que habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET la conversión en jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros modos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad.

interpretación literal y funcional del mismo, debe efectuarse una interpretación amplia en base a la dimensión constitucional (Pastor Martínez, 2019: 205)

de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades de la persona trabajadora o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego³⁹.

Lógicamente, en este caso, debe acreditarse la justificación del cambio con la efectividad del derecho de conciliación⁴⁰. Así, se ha admitido la solicitud de adaptación consistente en teletrabajar tres días a la semana cuando se acredita la necesidad de atención de dos hijos, y se recurrió a este modo de trabajar en pandemia sin mayores problemas⁴¹. Es más, se ha aceptado también el teletrabajo de los cinco días laborales para una trabajadora cuya hija nació con una deformidad congénita en la pierna, cuando además la empresa no expuso ninguna causa organizativa que impidiese acceder a dicha petición cuando otros puestos sí se desempeñaban a distancia⁴².

De cualquier forma, lo que destaca, y desde mi punto de vista, en un sentido totalmente positivo, es la referencia a la prestación del trabajo a distancia. De hecho, el art. 3.1 f) Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, define como fórmula de trabajo flexible “la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogidos a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo”.

Es más, se ha estimado también por un sector de la doctrina judicial que este derecho también incluye el traslado de centro de trabajo a modo de movilidad geográfica. Es decir, se estima que la expresión “y en la forma de prestación” incluye el lugar de prestación del trabajo⁴³.

Uno de los aspectos más debatidos ha sido si la solicitud de adaptación debe justificar las posibilidades de conciliación para el cuidado de hijo/a del otro progenitor. En principio, no, ya que el ET no hace referencia expresa a dicho aspecto. Y de ahí que debe entenderse que, por su parte, la empresa tampoco puede exigir a la persona trabajadora que le acredite las posibilidades de atención al menor por parte del otro progenitor (Igartúa Miró, 2022: 98; Nieto Rojas, 2023: 86). Como indica la doctrina judicial, resulta irrelevante la disponibilidad o no del otro progenitor

³⁹ STC 3/2007, de 15 de enero.

⁴⁰ SSTSJ Asturias, de 19 de abril de 2022, rec. núm. 318/2022; Galicia, de 5 de febrero de 2021, rec. núm. 3191/2020.

⁴¹ STSJ Asturias, de 19 de abril de 2022, rec. núm. 318/2022.

⁴² STSJ Madrid, de 18 de octubre de 2024, rec. núm. 499/2024.

⁴³ STSJ Murcia, de 15 de abril de 2025, rec. núm. 844/2023.

pues el derecho de conciliación lo es de cada persona trabajadora como derecho personalísimo; y, por otro lado, puesto que su finalidad no es únicamente dar cobertura a supuestos de desamparo o desprotección manifiesta del hijo o hija menor en situaciones en que no tenga quien se pueda hacer cargo o cuidar del mismo. Más allá de ello, los derechos de conciliación tienen por finalidad que la persona titular pueda decidir pasar su tiempo, por ejemplo, con su hijo/a menor, en aras de su propio interés personal y también del superior interés de ese menor, compatibilizando tal decisión con el trabajo⁴⁴.

No obstante, en atención al criterio de corresponsabilidad que se pretende con este derecho, se estima que la aportación del dato de la posibilidad o imposibilidad de atender al menor por parte del otro progenitor para considerar que la solicitud se ajusta a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad que exige el art. 34.8 ET. Así, la doctrina judicial ha valorado “las facultades del otro progenitor al trabajar a turnos rotativos de lunes a domingo”⁴⁵.

Como señala el TS, en relación con el derecho de reducción de jornada y el derecho a la adaptación de jornada, que

ciertamente, el artículo 37.6 ET configura el derecho a la reducción de jornada por guarda legal como un derecho individual. Pero de ahí no se puede deducir que no se deba considerar la situación del otro progenitor. Por el contrario, como hemos recogido en el anterior fundamento de derecho, la STC 26/2011, de 14 de marzo, establece que se deben valorar las concretas circunstancias “personales y familiares” que concurren en quien trata de ejercer los derechos de conciliación, mencionándose, no solo la edad y situación escolar del menor, sino, concretamente, la situación laboral del otro progenitor⁴⁶.

4.6. Ejercicio del derecho. Remisión a la negociación convencional y contractual

Por lo que se refiere al ejercicio del derecho, el art. 34.8 ET se remite a la negociación colectiva para que concrete cómo ha de ejercerse en la práctica este derecho, y en su defecto, al acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora interesada. Se establece así una previsión por la que “no se delega sin límites en el beneficiario de la conciliación la configuración del derecho”, sino que su ejercicio se condiciona al pacto con la empresa, no siendo posible admitir que la decisión unilateral de la persona trabajadora sea suficiente para determinar la modificación por él mismo requerida⁴⁷.

⁴⁴ STSJ Galicia, de 22 de noviembre de 2023, rec. núm. 3340/2023.

⁴⁵ STSJ Canarias, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 1055/2023.

⁴⁶ STS de 26 de abril de 2023, rec. núm. 1040/2020.

⁴⁷ SSTs de 13 de junio de 2008, rec. núm. 897/2007; de 18 de junio de 2008, rec. núm. 1625/2007, que indica que “a la misma conclusión desestimatoria de la demanda se llegaría, si pudiera aplicarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de hombres y mujeres, lo que no es posible por razones temporales, pues si bien es cierto, que dicha Ley ha modificado el art. 34 del ET, en el sentido de introducir un apartado nuevo, el ocho, que establece el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo condiciona a los términos en que se establecerán en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario, respetando lo previsto en aquel acuerdo que no existe en el caso de autos; lo contrario sería admitir un cambio de horario por decisión unilateral del trabajador”.

La regulación del procedimiento a seguir, requiere de la acreditación de las causas concurrentes, esto es, relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, y con las necesidades organizativas o productivas, respectivamente.

De esta forma, en primer lugar, se realiza una llamada a la negociación colectiva para que sea ésta la que determine los términos del ejercicio de estas adaptaciones de la jornada de trabajo, configurándose además como un contenido mínimo para los convenios colectivos (Barrios Baudor, 2019). Así, queda claramente estructurado que la primera regulación al respecto se hallará en los convenios colectivos, pudiendo ser cualquier tipo de convenio colectivo, de cualquier ámbito y sector, y abarcando, incluso, también a otras posibles fórmulas de acuerdos colectivos, como los acuerdos de empresa o planes de igualdad.

Como es sabido, el art. 85.1 ET establece la obligación de negociar medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, de forma especial, en relación con los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que, en su caso, se canalizarán por medio de los planes de igualdad (Álvarez Cuesta, 2008: 148; Nieto Rojas, 2008: 119; Sanfulgencio Gutiérrez, 2008: 283; Sierra Hernáiz, 2017: 204; Valdés Dal-Ré, 2011: 360). Con la reforma llevada a cabo por el RDL 5/2023, la negociación colectiva debe centrarse en la promoción de la corresponsabilidad y el reparto de las responsabilidades familiares.

Debe destacarse también el matiz introducido en el art. 34.8 ET imponiendo que los acuerdos alcanzados en el convenio deben acomodarse “a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”. Previsión que, según un sector doctrinal, puede parecer reiterativa y superflua por la referencia que ya se hace al respecto en el art. 85.1 ET dedicado a regular el contenido de los convenios, pero que no está más de recordar (Barrios Baudor, 2019). No obstante, desde otro punto de vista, esta previsión no es más que la plasmación de la exigencia que tanto la doctrina científica como judicial habían establecido en relación con la dimensión constitucional del derecho a la conciliación que el TC ya estableció en su STC 3/2007.

Por tanto, la negociación colectiva tiene la función de regular los términos del ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada o a la modificación de la forma de prestación. El único límite es el principio de igualdad y no discriminación.

El convenio colectivo resulta un instrumento muy útil en la regulación del ejercicio del derecho, por lo que debe promoverse la regulación a través del mismo. En este sentido, el convenio puede regular no sólo aspectos relacionados con límites organizativos o productivos de la actividad empresarial, sino también criterios para ordenar y reordenar el tiempo de trabajo, el ejercicio de los derechos de conciliación entre las personas trabajadoras o baremos para determinar la prioridad.

De hecho, el V Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo (2023-2025) prevé que los convenios colectivos deben “desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral” (capítulo XII).

Lógicamente, este llamamiento a la negociación colectiva a que regule la materia, no impide que el derecho persista a pesar de que la misma no haya regulado dicha materia. Sin embargo, aún la jurisprudencia sigue considerando insustituible el papel del convenio, pues señala que

la conversión de jornada continuada de la que no lo es, así como el horario flexible u otros mecanismos de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan una mayor compatibilidad entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la mejora de la productividad en la empresa, habrá de ampararse en lo dispuesto en el art. 34.8 ET y su éxito estará supeditado a lo que se establezca en la negociación colectiva o acuerdo entre empresa y persona trabajadora con respeto a la norma legal⁴⁸.

Si se analiza el contenido de los últimos convenios colectivos, se pueden encontrar cláusulas convencionales⁴⁹ que reiteran casi literalmente el tenor del art. 34.8 ET; así como también cláusulas convencionales⁵⁰ que se limitan única y exclusivamente a remitirse directamente al art. 34.8 ET. De igual forma, se hallan cláusulas convencionales⁵¹ que delimitan específicamente en qué casos se puede solicitar dicho derecho como ser pareja monoparental, familia numerosa, familias con hijo discapacitado o hijo enfermo. También, se hallan convenios colectivos⁵² que establecen a modo de “declaración programática” medidas a estudiar y posibilidades de aplicación, como la flexibilidad horaria, cambiar de jornada partida a continuada, o la implantación del teletrabajo. Asimismo, cláusulas⁵³ que delimitan el objeto del derecho especificando los cambios y adaptaciones concretas que se pueden realizar. Así, se prevé la jornada intensiva o el horario continuado de forma habitual⁵⁴, o específicamente durante los viernes y el período estival⁵⁵.

En segundo lugar, ante las dificultades prácticas con las que se pueden enfrentar los negociadores para llegar a un acuerdo sobre las diversas posibilidades de dar forma a la adaptación o distribución de la jornada del trabajo ex art. 34.8 ET, especialmente, por la dificultad de que los intereses de empresas y personas trabajadoras hallen su punto de encuentro, el citado precepto prevé, como regla subsidiaria, que deberá acudir al acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora interesada. Y es aquí, donde el art. 34.8 ET incorpora una previsión mucho más precisa, al prever la necesidad de que se abra un

⁴⁸ STS de 24 de julio de 2017, rec. núm. 245/2016.

⁴⁹ Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora, Resol. de 26 de noviembre de 2024; Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, Resol. de 9 de marzo de 2023; Convenio colectivo de la industria del calzado, Resol. de 24 de marzo de 2023.

⁵⁰ Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional, Resol. de 23 de abril de 2024.

⁵¹ Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio textil de Barcelona y provincia, Resol. de 16 de enero de 2023.

⁵² Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Resol. de 16 de octubre de 2024.

⁵³ Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, Resol. de 7 de octubre 2019.

⁵⁴ Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 16 de septiembre de 2024.

⁵⁵ II Convenio Colectivo nacional de servicios de prevención ajenos, Resol. de 3 de agosto de 2023; Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Resol. de 15 de diciembre de 2021.

proceso de negociación individual con la persona trabajadora con la finalidad de exponer ambas partes sus intereses e intentar llegar a un acuerdo. Como indica la doctrina judicial⁵⁶

en fin, sostenemos que el legislador ha fijado dos condicionantes para un uso más flexible del derecho individual. Uno de legitimación procedimental: que medie un acto de voluntad empresarial, ya sea por acuerdo colectivo o contractual. Otro de legitimación sustantiva: que ese acuerdo, colectivo o singular, asegure un equilibrio concreto entre la razón de la trabajadora y la razón de la empresa, llamando a modulaciones más limitadas y ciertas para la empresa.

Esta subsidiariedad del pacto individual no significa, por otro lado, que en el caso de que se haya alcanzado un acuerdo colectivo sobre la aplicación del art. 34.8 ET, anule de forma automática la posibilidad de llevar a cabo un acuerdo individual, sino, antes al contrario, pues se trata de fórmulas que pueden y deberían convivir de forma complementaria, pero ello sí, en dicho caso, el acuerdo individual deberá respetar el convenio colectivo no pudiendo pactarse disposiciones en contrario.

De esta forma, el proceso de negociación individual se iniciará con la remisión por parte de la persona trabajadora de la solicitud de adaptación de la jornada de trabajo y su consiguiente recepción por la empresa, de tal forma que, si no existe presentación de solicitud, no podrá iniciarse el proceso de negociación (Barrios Baudor, 2019). No indica nada el art. 34.8 ET sobre la posibilidad de que la empresa se niegue a llevar a cabo la negociación, pudiéndose entender que se asimilaría a una negación injustificada del derecho. En ese sentido, debe entenderse que existe un deber de negociar⁵⁷, o al menos un intento de alcanzarlo y siempre con la salvedad de que la empresa no pudiera ofrecer alternativas o tuviera razones impeditivas. La empresa no puede, por ejemplo, negarse a abrir un proceso de negociación alegando la regulación convencional de “cobertura de vacantes”⁵⁸. De ahí, que un sector doctrinal haya estimado que debe dotarse de contenido a este derecho con independencia de que exista o no convenio o acuerdo, entendiendo que el precepto configura un poder de iniciativa al titular del derecho de realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo que desencadenarán un proceso negociador al que está sujeta la empresa (Arastey Sahún, 2016: 312)⁵⁹. De hecho, la negativa de la empresa a la negociación individual con la persona trabajadora que solicita la adaptación llevará a considerar que ha actuado de mala fe y, por tanto, estimar judicialmente la pretensión de la persona trabajadora⁶⁰. Al respecto el TS tiene declarado que el incumplimiento empresarial del procedimiento negociador

⁵⁶ STSJ Andalucía, de 12 de abril de 2019, rec. núm. 4457/2018.

⁵⁷ STS de 24 de septiembre de 2025, rec. núm. 917/2024, que señala que “presentada la solicitud de adaptación de jornada por un trabajador, la empresa está obligada, por ley, a abrir un periodo negociador en los términos contemplados en el art. 34.8 ET. La norma no le autoriza a dar respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, ni siquiera con propuestas alternativas, pues estaría eludiendo la obligada apertura del periodo negociador que la norma erige como un elemento dinámico integrante del derecho a la adaptación de jornada que tiene la persona trabajadora que lo solicita, orientado a garantizar su viabilidad y, en su caso, su efectividad”.

⁵⁸ STSJ Canarias, de 11 de enero de 2024, rec. núm. 1055/2023.

⁵⁹ También STSJ Andalucía, de 1 de febrero de 2018, rec. núm. 4108/2017.

⁶⁰ SJS núm. 1 Soria, de 27 de febrero de 2020, proc. núm. 61/2020. En términos similares, STSJ Extremadura, de 13 de febrero de 2020, rec. núm. 17/2020.

conlleve como efecto la estimación de la reclamación, salvo que sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada, pues estima que la empresa no ve aumentados sus poderes directivos, sino que la persona trabajadora aparece como titular de un derecho, y en este sentido el ET no autoriza a dar una respuesta directa con una decisión negativa, aunque sea motivada, pues eludiría la obligada apertura del periodo negociador orientado a garantizar su viabilidad y efectividad⁶¹.

Una vez iniciado el proceso negociador, éste tiene una duración máxima de 15 días, período que, ante el silencio legal, debe entenderse que va referido a días naturales, iniciándose su cómputo a partir de la recepción de la solicitud por parte de la empresa. El contenido de esta negociación, lógicamente, vendrá referida a la determinación de los intereses de ambas partes, a la proporcionalidad y razonabilidad de la adaptación solicitada, y a la posibilidad de hacerse o no efectiva. Además, la negociación deberá llevarse a cabo según las reglas de la buena fe, exigiendo a ambas partes que a lo largo del mismo puedan revisar en la medida de lo posible su exigencia para intentar llegar a una solución que resulte equilibrada desde la perspectiva del derecho a conciliar y el derecho a mantener una organización del tiempo de trabajo adecuada en la empresa. Esta negociación de buena fe significa que no será posible la negativa empresarial injustificada o justificada de manera genérica en la imposibilidad organizativa de atender la solicitud⁶².

El proceso puede finalizar por diversas causas. El art. 34.8 ET sintetiza estas diversas formas de finalización de la negociación en tres: aceptación de la solicitud; planteamiento de una propuesta alternativa que, de alguna forma, permita la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora; o bien denegación de la solicitud, debiéndose indicar en este último caso las “razones objetivas en las que se sustenta la decisión”⁶³.

De cualquier forma, debe resaltarse un aspecto importante de la regulación estatutaria en este aspecto, cual es, como indica la doctrina, la introducción de

tres garantías importantes: primera, la garantía de la respuesta: obliga a la empresa a tomar una decisión expresa, lo que ya es algo; segunda, la garantía de la forma: esta debe formalizarse por escrito y comunicarse al interesado; tercera, la garantía de la fundamentación: la respuesta debe estar argumentada y razonada (salvo que se acepte la petición del interesado, en cuyo caso no hay por qué dar razones). La decisión puede tener cualquiera de los tres siguientes sentidos: (1) aceptar la petición del interesado; (2) denegar tal petición; o (3) plantear una propuesta alternativa (Gómez Abelleira, 2019).

Debe destacarse que, tanto en el caso de que no lo acepte y plantee una propuesta alternativa o lo deniegue sin más, deberá justificarlo. Se trata de imponer a la empresa el

⁶¹ STS de 24 de septiembre de 2025, rec. núm. 917/2024.

⁶² STSJ Asturias, de 22 de enero de 2019, rec. núm. 2815/2018; Andalucía, de 1 de febrero de 2018, rec. núm. 4108/2017.

⁶³ Así lo indican las SSTSJ Madrid, de 5 de abril de 2019, rec. núm. 1058/2018; Madrid, de 25 de enero de 2019, rec. núm. 776/2018; Madrid, 28 de noviembre de 2018, rec. núm. 971/2017; Madrid, de 19 de julio de 2017, rec. núm. 1182/2016. La primera de ellas indica que “no consta en el relato fáctico hechos alegados por la empresa y acreditados relativos a la concurrencia de circunstancias organizativas que pudieran erigirse en obstáculo para el reconocimiento del derecho pretendido. Ponderando estas circunstancias y al no concretar la empresa como afectaría a la organización acceder a la pretensión solicitada”.

deber de motivar y razonar justificadamente su negativa no siendo posible alegar meras razones de oportunidad o conveniencia⁶⁴.

La empresa puede proponer una alternativa basándose en diferentes circunstancias organizativas y productivas, como acreditarse por la empresa que la prestación de servicios en un determinado horario sea absolutamente necesaria por tratarse de una franja con mayor afluencia de clientes o ventas⁶⁵, o la imposibilidad de cubrir el resto del horario por las demás personas trabajadoras de la empresa⁶⁶, o la incompatibilidad de la solicitud presentada con el horario de apertura o cierre del centro de trabajo. Por último, el último párrafo del art. 34.8 ET se remite de forma expresa al orden social para resolver todas las discrepancias que surgen entre empresa y persona trabajadora sobre este derecho, cuando estas no han podido solucionarse ni a través de lo acordado en la negociación colectiva (si existe), ni a través del proceso de negociación individual. Concretamente, se remite al procedimiento del art. 139 LRJS.

En mi opinión, considero que a falta de una regulación convencional o a falta de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, este derecho a la adaptación de la jornada no podrá ser ejercido de forma unilateral por la persona trabajadora. De hecho, si el legislador lo hubiese querido así configurar, lo habría indicado de forma expresa como lo ha hecho con los derechos de los arts. 37.4, 37.5, 37.6 o 37.8 ET, para cuyo ejercicio el art. 37.7 ET confiere a las personas trabajadoras la potestad de determinar y concretar tanto el horario como el período de disfrute. Además, es de destacar que su ubicación sistemática en el art. 34 ET, concretamente, al final del mismo, precepto que regula la jornada ordinaria de trabajo, y, por tanto, fuera del art. 37 ET, que recoge los derechos de conciliación, induce a pensar que se trata más bien de un llamamiento a la negociación colectiva para promover esa conciliación de la vida familiar y laboral dentro de la jornada ordinaria (Basterra Hernández, 2017: 123).

4.7. Regreso a la situación anterior

Este derecho de adaptación de la jornada de trabajo no es indefinido, sino que se puede ejercer durante el tiempo necesario para atender la necesidad justificativa de la misma.

El art. 34.8 ET señala, en relación con el regreso a la situación anterior, que la persona trabajadora tiene “derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud”, diferenciándose, por tanto, dos situaciones, esto es, que haya concluido el período acordado o que, aunque no hubiese transcurrido el período previsto, se haya producido un cambio en las circunstancias justificativas.

⁶⁴ STSJ Canarias, de 27 de junio de 2024, rec. núm. 343/2024.

⁶⁵ STSJ País Vasco, de 18 de diciembre de 2018, rec. núm. 2392/2018.

⁶⁶ SJS Valladolid, de 5 de febrero de 2018, proc. núm. 1059/2017.

Ello significa, pues, que el ejercicio de este derecho está sujeto a una condición resolutoria, como es el cumplimiento de los doce años del menor⁶⁷, la curación o fallecimiento de la persona enferma, el fallecimiento de la persona dependiente, o que otra persona se haga cargo de la persona que requiere la atención. Por tanto, no se puede fijar un término exacto, sino que ello dependerá de que subsista la necesidad de atención⁶⁸.

De ahí, que se plantee si la persona trabajadora tiene un efectivo derecho al regreso cuando concurra el hecho que dé fin a la necesidad de conciliación o, si lo que tiene derecho es a solicitar el regreso, siendo la empresa quien decidirá si aceptarlo o denegarlo, ya sea por razones organizativas o productivas. En principio, según la doctrina, cabe interpretar que la empresa no puede alegar razones organizativas o productivas y denegar el regreso, pues el art. 34.8 ET no condiciona en modo alguno el regreso a un análisis de la situación de la empresa y de la persona trabajadora (Ballester Pastor, 2019: 1128).

5. Conclusión

Este derecho a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar debe interpretarse con perspectiva de género, pues el impacto de género es, como es sabido, desproporcionado. Tal y como recuerda el TS

el 84% de las acciones judiciales en materia de conciliación laboral y familiar se plantean por las trabajadoras frente a sus compañeros varones. Las estadísticas aportadas por Eurostat y el INE en el informe denominado “La vida de las mujeres y los hombres en Europa”, edición 2020, evidencian que la tasa de empleo masculina es superior a la de las mujeres (un 74%) y dicha tasa de empleo aumenta con el número de hijos (...) Las dificultades de las madres trabajadoras para conciliar el cuidado de sus hijos e hijas con la vida profesional, sin penalización retributiva, esto es, por la vía prevista en el art. 34.8 del ET, las arrastra irremediablemente a solicitar drásticas reducciones de jornada con pérdida retributiva y de cotización, que acaba incidiendo en la amplia brecha salarial (19%, según el INE); y de pensiones existentes entre trabajadoras y trabajadores (33% –según eSTADISS– INSS), y, en el peor de los casos, empuja a las mujeres al abandono del puesto de trabajo, bien temporalmente (excedencias) o bien, definitivamente (...) Integrar la perspectiva de género en el enjuiciamiento significa juzgar teniendo en cuenta la realidad social descrita estadísticamente, significa tener en cuenta la situación desventajada de las mujeres trabajadoras y la pérdida de oportunidades laborales que soportan por no dejar de cuidar familiares⁶⁹.

Asimismo, cabe aplicar la interpretación con perspectiva de infancia, lo cual exige tener en cuenta el interés superior de los menores que debe ser valorado como criterio jurídico hermenéutico derivado del art. 3.1 Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, que establece que “en todas las medidas concernientes a los niños que tomen

⁶⁷ SSJS Burgos, de 12 de noviembre de 2019, proc. núm. 710/2019; Burgos, 18 de octubre de 2019, proc. núm. 655/2019.

⁶⁸ SJS Valladolid, de 31 de julio de 2019, proc. núm. 618/2019.

⁶⁹ SSTs de 7 de marzo de 2024, rec. núm. 2/2024; de 11 de enero de 2024, rec. núm. 1055/2023; SSTSJ Canarias, de 27 de junio de 2024, rec. núm. 343/2024; Murcia, de 15 de abril de 2025, rec. núm. 844/2023.

las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”. El objetivo del concepto de interés superior del niño o la niña es garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención y el desarrollo holístico del niño⁷⁰.

En este sentido, se observa una mayor perspectiva de género en la doctrina judicial y jurisprudencial, principalmente en dos supuestos que han marcado mucha conflictividad. Por un lado, cuando la mujer trabajadora solicitaba una modificación de la distribución del horario y turno de trabajo sin solicitar al mismo tiempo una reducción de jornada, es decir, aplicando la literalidad del art. 34.8 ET. Y, por otro lado, cuando la mujer trabajadora solicita una modificación del horario de trabajo donde se pretende dejar libre el sábado y, en su caso, el domingo.

Tanto en uno como en otro caso, la doctrina judicial solía ser bastante estricta considerando que para llevar a cabo una modificación del horario y del turno de trabajo debía llevar aparejado al mismo tiempo una reducción de la jornada y del salario, es decir, aplicar el art. 37.6 ET. No obstante, en los últimos años, se observa una tendencia a enjuiciar con perspectiva de género y corresponsabilidad, considerando adecuadas dichas solicitudes. Así, se declara que

no hay en la normativa laboral precepto alguno que impida al trabajador cambiar de turno en la concreción horaria siempre que lo haga dentro de la jornada ordinaria. Ciertamente que tampoco se establece expresamente lo contrario. En definitiva, lo que ha de primar para resolver estos conflictos es la correcta ponderación de los derechos del trabajador a conciliar su vida familiar y laboral y de la empresa a organizar su actividad de forma estable⁷¹.

Por consiguiente, con el objetivo de continuar hacia la corresponsabilidad, es necesario, seguir con la redistribución de los trabajos entre hombres y mujeres, donde las políticas laborales sobre tiempo de trabajo constituyen una herramienta clave. En este sentido, la flexibilidad recogida en el art. 34.8 ET se configura como un instrumento idóneo para permitir fórmulas de trabajo flexible mediante propuestas relacionadas con la duración, distribución y reordenación del tiempo de trabajo. Es importante permitir la distribución flexible a lo largo de la semana para atender las necesidades relativas al trabajo de cuidado.

Además, en relación con la flexibilidad y la reordenación del tiempo de trabajo se plantea considerar la jornada laboral anual para poder adaptarla según los periodos con más necesidades de cuidados, ofrecer cuentas o bolas de horas y que el derecho a solicitar la adaptación de trabajo sea efectivo. Asimismo, para facilitar la flexibilidad, se proponen medidas como el impulso de horarios individualizados, la flexibilidad horaria de entrada y salida y ofrecer la posibilidad de jornadas comprimidas o intensivas⁷².

⁷⁰ STSJ Canarias, de 27 de junio de 2024, rec. núm. 343/2024.

⁷¹ SJS núm. 2 León, de 4 de abril de 2025, st. núm. 194/2025.

⁷² Instituto de las Mujeres (2023). *Documento de Bases por los Cuidados. Mesa asesora por los cuidados*. Madrid: Instituto de las Mujeres. p. 100.

Todo ello, sin olvidar, lógicamente, garantizar el derecho a la no discriminación en las condiciones de trabajo de las personas que hacen uso de estos derechos, e introducir la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

Y, en este camino, el convenio colectivo se erige como el instrumento clave para avanzar hacia la corresponsabilidad, pues los derechos de conciliación serán “corresponsables” si cuentan con mecanismos de aplicación previstos en la negociación colectiva que apoyen este reparto equitativo.

Las nuevas relaciones laborales demandan un derecho real a la conciliación de la vida privada y la laboral para todas las personas trabajadoras, configurado de manera individual y que se ejerza de manera corresponsable y con sólidas herramientas jurídicas que amparen contra la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares (Rodríguez Rodríguez, 2024).

Por consiguiente, es necesario también que el Estado adopte un papel activo en el fomento de la corresponsabilidad, promoviendo las medidas de conciliación y las garantías para las personas cuidadoras.

6. Bibliografía

- Agustí Maragall, Joan (2019). El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del Real Decreto-Ley 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento. *Jurisdicción Social*, (199).
- Alfonso Mellado, Carlos Luis. (2008). El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En Sala Franco, Tomás, (Coord.) *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: La Ley.
- Álvarez Cuesta, Henar (2008). Un nuevo contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres. *AL*, (I).
- Arastey Sahún, María Lourdes (2016). Tutela judicial nacional. En Moya Amador, Rosa, (Dir.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Ballester Pastor, María Amparo (2019). De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su trasposición al ordenamiento español. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (11).
- Barrios Baudor, Guillermo Leandro (2019). Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral. *AD*, (9) (versión on line)
- Basterra Hernández, Miguel (2017). Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador. *RDS* (78).
- Cabeza Pereiro, Jaime (2011). Las políticas de conciliación al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres. En Cabeza Pereiro, Jaime; Fernández Docampo, María Belén;

- Ballester Pastor, María Amparo (Dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2015). Tiempo de trabajo, racionalización de horarios y conciliación en España. En Mellá Méndez, Lourdes (Coord.), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias.
- Casas Baamonde, María Emilia (2018). Conciliación de la vida familiar y laboral: Constitución, legislador y juez. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (10).
- Fernández Prats, Celia; García Testal, Elena; López Balaguer, Mercedes (2019). *Los derechos de conciliación en la empresa. La corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- García González, Guillermo (2026). Protección social en enfermedades neurodegenerativas y de alta complejidad: estudio crítico de una respuesta jurídica en construcción. *RTSS*, (49).
- Gómez Abelleira, Francisco Javier (2019). El nuevo derecho a solicitar adaptaciones razonables por conciliación de la vida familiar y laboral. *El Foro de Labos* [blog]. Disponible en: <https://forodelabos.blogspot.com/2019/04/el-nuevo-derecho-solicitar-adaptaciones.html>
- Igartua Miró, María Teresa (2022). El permiso por nacimiento y cuidado de menor: la transposición de la Directiva europea de conciliación de 2019. *Igualdades*, (7).
- Igartua Miró, María Teresa (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Molero Marañón, María Luisa (2008). Derechos de conciliación y tiempo de trabajo. *Documentación Laboral*, (82).
- Nieto Rojas, Patricia (2008). La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *RJUA*, (17).
- Nieto Rojas, Patricia (2023). La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del Real Decreto-Ley 5/2023. *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, (7).
- Núñez-Cortés Contreras, Pilar; Lousada Arochena, José Fernando (2015). *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Madrid: Tecnos.
- Pastor Martínez, Alberto (2019). Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *IUSLabor*, (1).
- Rodríguez Escanciano, Susana (2025). Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el RD-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva. *RTSS*, (488).
- Rodríguez Pastor, Guillermo (2007). Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI. En AA.VV., *Los aspectos Laborales de la Ley de igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Rodríguez, Enma (2010). *Instituciones de conciliación del trabajo con el cuidado de familiares*. Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez Rodríguez, Enma (13 de mayo de 2024). Informe/Retraso de la corresponsabilidad en la negociación colectiva. *Revista Trabajadora Online*.

- Sala Franco, Tomás; Ballester Pastor, María Amparo (2009). *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sanfulgencio Gutiérrez, José Antonio (2008). Puntos críticos en los planes de igualdad. *RL, I*.
- Sempere Navarro, Antonio Vicente; Sánchez Trigueros, Carmen (Coords.) (2008). *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Pamplona: Aranzadi.
- Sierra Hernáiz, Elisa (2017). El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak*, (38).
- Valdés Dal-Ré, Fernando (2011). El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (I) y (II), *RL, (II)*.
- Velasco Portero, María Teresa (2007) El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo. En García Ninet, José Ignacio (Dir.) *Comentarios a la ley de igualdad*. Bilbao: Dykinson.

El daño psíquico laboral como problema organizativo. Salud mental, igualdad y perspectiva de género

Work-related psychological harm as an organizational problem. Mental health, equality, and gender perspective

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de Seguridad Social
Universidad Loyola
ORCID: 0009-0007-7706-7667*

Recibido: 17/4/2026

Aceptado: 14/5/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10490

Resumen. El presente trabajo analiza el daño psíquico laboral desde una perspectiva organizativa, preventiva, antidiscriminatoria y constitucional. Frente a los enfoques centrados en la dimensión clínica o individual del deterioro psíquico, el estudio sostiene que una parte significativa de los riesgos psicosociales contemporáneos se vincula a formas de organización del trabajo caracterizadas por intensificación productiva, presión continuada, hiper disponibilidad y sistemas permanentes de control y evaluación del rendimiento.

El artículo examina la interacción entre salud mental, igualdad y perspectiva de género, destacando cómo determinadas dinámicas empresariales aparentemente neutras pueden producir efectos desproporcionados sobre colectivos situados en posiciones de mayor vulnerabilidad. Asimismo, analiza la evolución del marco europeo y constitucional en materia de discapacidad, igualdad y tutela frente a los riesgos psicosociales.

El trabajo identifica también las principales dificultades metodológicas que plantea el tratamiento jurídico del daño psíquico laboral, especialmente en relación con la causalidad multifactorial, la invisibilización del contexto organizativo y la medicalización del litigio. Sobre esta base, defiende la necesidad de reconstruir jurídicamente el daño psíquico desde una comprensión estructural de los riesgos psicosociales, integrando prevención, igualdad y control constitucional del poder empresarial dentro de un mismo marco de protección jurídica.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; daño psíquico laboral; perspectiva de género; prevención de riesgos laborales; derechos fundamentales.

Abstract. This paper examines work-related psychological harm from an organizational, preventive, anti-discrimination, and constitutional perspective. Contrary to approaches focused primarily on the clinical or individual dimension of psychological impairment, the study argues that a significant part of contemporary psychosocial risks is linked to forms of work organization characterized by work intensification, continuous pressure, permanent availability, and ongoing systems of performance monitoring and evaluation.

The article explores the interaction between mental health, equality, and gender perspective, highlighting how apparently neutral organizational dynamics may produce disproportionate effects on workers placed in structurally vulnerable positions. It also examines the evolution of the European and constitutional legal framework concerning disability, equality, and protection against psychosocial risks.

The paper further identifies the main methodological difficulties affecting the legal treatment of work-related psychological harm, particularly regarding multifactorial causation, invisibilization of organizational context, and the medicalization of litigation. On this basis, it advocates a structural understanding of psychosocial risks capable of integrating prevention, equality, and constitutional limits on employer power within a unified framework of legal protection.

Keywords: Psychosocial risks; work-related psychological harm; gender perspective; occupational risk prevention; fundamental rights.

1. Introducción: del daño psíquico individual al problema estructural del trabajo

La creciente atención jurídica hacia la salud mental en el trabajo refleja una transformación progresiva en la forma de comprender los riesgos laborales. Durante décadas, los trastornos psíquicos vinculados al trabajo fueron abordados desde una perspectiva predominantemente individual, centrada en las características personales de la persona trabajadora, su capacidad de adaptación al estrés o sus circunstancias clínicas y extralaborales. Esta aproximación respondía a un modelo tradicional de prevención construido principalmente sobre riesgos físicos o materiales fácilmente identificables, como accidentes traumáticos o exposiciones nocivas concretas¹.

Sin embargo, las transformaciones contemporáneas de la organización del trabajo han modificado profundamente este escenario. La intensificación productiva, la digitalización de la gestión empresarial y la expansión de sistemas de evaluación continua del rendimiento han desplazado parte significativa de los riesgos laborales hacia dimensiones psicosociales vinculadas a la propia estructura del trabajo. En numerosos sectores, el deterioro psíquico aparece asociado no tanto a acontecimientos aislados como a dinámicas sostenidas de presión, sobrecarga, incertidumbre organizativa o control continuado de la actividad laboral².

En este contexto, el daño psíquico vinculado al trabajo ha dejado de presentarse exclusivamente como un fenómeno clínico o individual para convertirse progresivamente en un problema relacionado con la forma en que se configuran y gestionan los entornos laborales. El aumento de litigios relacionados con ansiedad, *burnout*, acoso organizativo o desgaste psíquico sostenido constituye una expresión particularmente visible de esta transformación del conflicto laboral contemporáneo. La propia Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha advertido que los riesgos psicosociales representan uno de los principales desafíos actuales para los sistemas de prevención laboral y requieren prestar especial atención a la organización del trabajo y a los modelos de gestión empresarial³.

Precisamente ahí se sitúa el objeto de este trabajo. El ordenamiento jurídico laboral español dispone, en lo esencial, de instrumentos suficientes para afrontar el daño psí-

¹ MOLINA NAVARRETE, C., "Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 459, 2021, pp. 5-34.

² BENAVIDES, F. G.; RUIZ-FRUTOS, C.; GARCÍA, A. M., *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, 4.ª ed., Elsevier España, Barcelona, 2018, pp. 215-231.

³ EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), *Psychosocial risks and mental health at work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, pp. 7-22.

quico vinculado al trabajo en los planos preventivo, resarcitorio, constitucional y antidiscriminatorio. Sin embargo, cuando el deterioro psíquico aparece asociado a prácticas empresariales sostenidas en el tiempo, el fenómeno tiende a fragmentarse. El daño se examina como patología individual en sede prestacional, mientras que el incumplimiento preventivo y las dimensiones constitucional y discriminatoria del conflicto aparecen frecuentemente desconectados del entorno laboral en el que se producen. Esta fragmentación dificulta captar el problema en su verdadera dimensión estructural y favorece una lectura excesivamente individualizada del conflicto laboral.

A partir de esta constatación, el presente trabajo se articula sobre dos ideas centrales. La primera es que una parte significativa del daño psíquico laboral no puede comprenderse adecuadamente desde categorías exclusivamente clínicas o individuales, sino que debe analizarse como consecuencia potencial de determinados modelos de organización empresarial.

La segunda idea central es que las principales dificultades del sistema no derivan tanto de la inexistencia de instrumentos normativos suficientes como de determinados déficits metodológicos en la interpretación del nexo causal, en la valoración del contexto laboral y en la articulación de la prueba. La dificultad jurídica no reside únicamente en determinar la existencia del daño, sino también en reconstruir adecuadamente el entorno empresarial en el que este se produce.

Con este propósito, el artículo se estructura en cuatro bloques. El primero examina la evolución del daño psíquico laboral desde una perspectiva organizativa y su relación con las transformaciones contemporáneas del trabajo. El segundo analiza la interacción entre riesgos psicosociales, igualdad y perspectiva de género. El tercero estudia las principales dificultades metodológicas que el Derecho encuentra al abordar este tipo de deterioro, especialmente en materia de causalidad, valoración del contexto laboral y articulación probatoria. Finalmente, el cuarto bloque examina la articulación jurídica de la tutela del daño psíquico laboral y los límites constitucionales del poder empresarial cuando la salud mental se convierte en factor relevante en la relación de trabajo.

2. Salud mental y discriminación: interacción entre riesgos psicosociales e igualdad

El Derecho del Trabajo ha abordado tradicionalmente la salud laboral y la igualdad como ámbitos normativos diferenciados. Los riesgos psicosociales se analizan habitualmente desde la lógica preventiva, mientras que las situaciones de trato desigual se conducen al ámbito antidiscriminatorio. Sin embargo, esta separación resulta insuficiente para comprender determinados supuestos en los que el deterioro psíquico aparece estrechamente vinculado a prácticas empresariales de exclusión, marginación o pérdida de posición profesional⁴.

En estos contextos, el daño psíquico no constituye únicamente el resultado de una deficiente gestión preventiva. Puede ser también la manifestación de un entorno laboral que

⁴ MOLINA NAVARRETE, C., *Riesgos psicosociales y tutela antidiscriminatoria*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 87-105.

sitúa a determinadas personas en posición objetivamente desfavorable. Cuando el deterioro emerge en contextos caracterizados por presión sostenida, aislamiento funcional, retirada progresiva de responsabilidades o estigmatización asociada a la salud mental, el conflicto deja de ser exclusivamente sanitario y adquiere también una dimensión de igualdad⁵.

El marco europeo ha contribuido de manera decisiva a esta evolución. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desarrollado una noción funcional de discapacidad especialmente relevante para los supuestos de salud mental. En *HK Danmark* el Tribunal afirmó que constituye discapacidad toda limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, en interacción con barreras existentes en el entorno laboral, dificulte la participación plena y efectiva en la vida profesional en condiciones de igualdad⁶. Posteriormente, en *Daouidi*, precisó que incluso situaciones inicialmente temporales pueden quedar comprendidas dentro de esta protección cuando presentan una duración incierta o potencialmente prolongada⁷.

Lo relevante de esta construcción no es únicamente la ampliación del concepto de discapacidad, sino el desplazamiento del foco jurídico desde la condición individual hacia la interacción entre la persona trabajadora y la organización del trabajo. El perjuicio profesional ya no se explica exclusivamente por una circunstancia personal, sino también por la existencia de estructuras empresariales que pueden intensificar, consolidar o corregir situaciones de exclusión profesional⁸.

Desde este enfoque, la empresa no actúa únicamente como sujeto obligado a abstenerse de discriminar. También puede convertirse en factor activo de producción de desventaja cuando mantiene prácticas empresariales incompatibles con la participación profesional en condiciones de igualdad. La cuestión central deja así de ser únicamente la existencia de una patología psíquica, para desplazarse hacia la forma en que el modelo organizativo del trabajo reacciona frente a ella y distribuye sus efectos dentro de la estructura productiva⁹.

3. Perspectiva de género y daño psíquico laboral: desigualdad estructural y organización del trabajo

La incorporación de la perspectiva de género permite comprender con mayor precisión la dimensión estructural del daño psíquico laboral. Los riesgos psicosociales no se distribuyen de manera homogénea dentro del modelo organizativo del trabajo, sino que tienden a concentrarse con mayor intensidad en determinados espacios profesionales caracterizados por elevada carga emocional, disponibilidad permanente, escaso margen de

⁵ BAYLOS GRAU, A., "Salud laboral, organización del trabajo y derechos fundamentales", *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020, pp. 13-34.

⁶ STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*, ECLI:EU:C:2013:222.

⁷ STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, *Daouidi*, ECLI:EU:C:2016:917.

⁸ DE SCHUTTER, O., "Reasonable Accommodation and the Limits of Equality", *European Anti-Discrimination Law Review*, núm. 11, 2010, pp. 9-18.

⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Discapacidad, igualdad y transformaciones de la relación de trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2022, pp. 21-39.

autonomía o fuerte presión relacional¹⁰. En este contexto, el análisis de género no introduce un elemento externo al problema del deterioro psíquico, sino que contribuye a identificar cómo ciertas formas de organización empresarial producen una exposición desigual a factores de desgaste psicológico.

La cuestión posee una relevancia jurídica que trasciende la mera constatación estadística de diferencias entre colectivos. Determinadas dinámicas organizativas aparentemente neutras –sobrecarga sostenida, ambigüedad funcional, exigencias permanentes de disponibilidad o sistemas de evaluación continua– pueden generar efectos especialmente intensos sobre personas situadas en posiciones estructurales de mayor vulnerabilidad dentro de la organización productiva¹¹. La relevancia del problema no deriva necesariamente de la existencia de decisiones empresariales explícitamente discriminatorias, sino de configuraciones organizativas cuyos efectos recaen de manera desproporcionada sobre determinados colectivos de personas trabajadoras, especialmente mujeres.

En este contexto, la perspectiva de género permite conectar los riesgos psicosociales con las categorías clásicas de la discriminación indirecta y de la igualdad material. La organización del trabajo no solo distribuye tareas o niveles de responsabilidad: también distribuye exposición al desgaste emocional, disponibilidad temporal, presión evaluativa y capacidad real de conciliación. Cuando estos factores se concentran sistemáticamente sobre determinados colectivos, la salud mental deja de ser una cuestión exclusivamente preventiva para convertirse también en un problema de igualdad estructural.

La jurisprudencia europea y constitucional ha contribuido progresivamente a consolidar esta aproximación material de la igualdad. El Tribunal Constitucional ha señalado reiteradamente que el principio de igualdad no se agota en la prohibición de tratamientos formalmente diferenciados, sino que exige examinar también los efectos reales que ciertas prácticas producen sobre colectivos situados en posiciones de desventaja¹². En el ámbito laboral, esta lógica adquiere especial importancia cuando el modelo organizativo del trabajo proyecta de manera desigual factores susceptibles de generar deterioro psíquico.

En este contexto, la empresa no aparece únicamente como sujeto obligado a abstenerse de discriminar, sino también como estructura capaz de reproducir o corregir desigualdades en la distribución de los riesgos psicosociales. La cuestión central deja así de situarse exclusivamente en la reacción frente al daño ya producido y pasa a proyectarse sobre el propio diseño organizativo del trabajo y sobre los criterios de racionalidad que legitiman el ejercicio del poder empresarial.

Precisamente esta dimensión estructural explica las dificultades metodológicas que el Derecho encuentra posteriormente para identificar, reconstruir y enjuiciar el daño psíquico laboral, cuestión que se examina en el apartado 5 del presente trabajo.

¹⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2022, pp. 99-118; SIERRA HERNAIZ, Elisa / VALLEJO DACOSTA, R. (dirs.), *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024.

¹¹ LOUSADA AROCHENA, J.F., "Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo", en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, 2021, pp. 155-183; LOUSADA AROCHENA, J.F., "La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 1, 2021, pp. 6-25.

¹² STC 91/2019, de 3 de julio, ECLI:ES:TC:2019:91; STC 71/2020, de 29 de junio, ECLI:ES:TC:2020:71.

4. Organización del trabajo y riesgos psicosociales: implicaciones jurídicas del cambio productivo

La creciente centralidad de la salud mental en el ámbito laboral se encuentra estrechamente vinculada a las transformaciones contemporáneas de la organización del trabajo. La intensificación productiva, la digitalización de los sistemas de gestión y la expansión de modelos empresariales basados en la evaluación permanente del rendimiento han modificado de manera sustancial las condiciones en las que se desarrolla la prestación laboral¹³.

En numerosos sectores, la actividad se organiza actualmente mediante indicadores cuantitativos de productividad, métricas continuas de rendimiento o sistemas de seguimiento permanente de objetivos. Cuando estos instrumentos generan presión evaluativa constante, competencia interna sostenida o metas estructuralmente inalcanzables, dejan de operar como simples mecanismos de organización empresarial para convertirse en factores potencialmente lesivos para la salud mental de las personas trabajadoras. La doctrina ha señalado que la evolución del modelo productivo contemporáneo ha desplazado parte de los riesgos laborales tradicionales desde el ámbito físico o material hacia la propia estructura de organización del trabajo¹⁴.

La digitalización intensifica esta dinámica. Los sistemas de monitorización electrónica, los algoritmos de gestión del trabajo o las plataformas digitales permiten un seguimiento continuo de la actividad laboral que reduce los márgenes de autonomía e incrementa la presión evaluativa sobre la persona trabajadora¹⁵. El problema jurídico no reside únicamente en la utilización de herramientas tecnológicas, sino en el modo en que estas reconfiguran el equilibrio entre control empresarial, tiempo de trabajo, disponibilidad y autonomía profesional.

En este contexto, algunas formas de organización del trabajo pueden convertirse en fuente de riesgo psicosocial. El deterioro psíquico no aparece entonces como una anomalía externa al sistema productivo, sino como una consecuencia potencialmente inherente a modelos organizativos basados en presión continuada, disponibilidad permanente, incertidumbre funcional o intensificación sostenida de los mecanismos de control¹⁶.

Estas transformaciones inciden directamente sobre el deber empresarial de protección previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo comprende necesariamente los factores psicosociales derivados de la organización del proceso productivo¹⁷. En consecuencia, la evaluación de riesgos regulada en el art. 16 LPRL no puede limitarse a referencias genéricas al estrés laboral o

¹³ MERCADER UGUINA, J. R., *Transformaciones digitales y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 41-67.

¹⁴ TODOLÍ SIGNES, A., *Algoritmos productivos y gestión digital del trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp. 89-118.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C., "Riesgos psicosociales y organización del trabajo en la empresa digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021, pp. 13-39.

¹⁶ DE VICENTE PACHÉS, F., "La intensificación del trabajo como factor de riesgo psicosocial", *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pp. 55-79.

¹⁷ STS, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 2008 (rec. 1604/2007), ECLI:ES:TS:2008:1230.

al bienestar emocional, sino que debe identificar de manera específica aquellas prácticas empresariales susceptibles de generar deterioro psíquico y establecer medidas preventivas adecuadas para corregirlas¹⁸.

Cuando ciertas prácticas empresariales producen presión continuada, sobrecarga estructural, hiperdisponibilidad o aislamiento funcional, el riesgo psicosocial deja de constituir un fenómeno incidental para convertirse en una consecuencia objetivamente previsible del modelo organizativo adoptado. La organización del trabajo pasa así a ocupar una posición central en el análisis jurídico del daño psíquico laboral.

La experiencia francesa confirma esta evolución mediante una interpretación exigente de la *obligation de sécurité*, posteriormente proyectada sobre riesgos derivados de la organización del trabajo y sobre supuestos de deterioro psíquico vinculados a dinámicas organizativas sostenidas¹⁹.

En este marco, las transformaciones contemporáneas del trabajo no constituyen únicamente el contexto sociológico del problema, sino el presupuesto necesario para comprender las dificultades metodológicas que el Derecho encuentra al abordar jurídicamente el daño psíquico laboral. Precisamente ahí se sitúa la cuestión que se examina en el apartado siguiente.

5. Las cegueras metodológicas del Derecho ante el daño psíquico laboral

El ordenamiento jurídico laboral dispone, en principio, de instrumentos normativos suficientes para afrontar el daño psíquico derivado del trabajo. El deber general de protección previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al empleador la obligación de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo; el art. 4.2.d del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la integridad física y a una adecuada política preventiva; y la Constitución proyecta sobre la relación laboral las garantías derivadas de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), la integridad moral (art. 15 CE) y la igualdad (art. 14 CE)²⁰.

Pese a ello, la práctica judicial continúa revelando dificultades persistentes en la identificación y el enjuiciamiento de los daños psíquicos vinculados al trabajo. Estas dificultades no obedecen tanto a lagunas normativas como a determinados sesgos metodológicos en la forma de reconstruir jurídicamente el conflicto, que tienden a fragmentar el fenómeno y a desplazar el foco desde la organización del trabajo hacia la biografía individual de la persona afectada.

El problema no responde únicamente a la complejidad clínica de los trastornos psíquicos o a las dificultades probatorias inherentes a este tipo de litigios. Refleja también ciertas inercias interpretativas del Derecho del Trabajo, históricamente construido sobre

¹⁸ INSSST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, Madrid, 2022, pp. 23-31.

¹⁹ DOCKÈS, E., "L'obligation de sécurité et les risques psychosociaux", *Droit Social*, núm. 6, 2019, pp. 512-520.

²⁰ MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2021, pp. 87-112.

riesgos de carácter material o traumático. Cuando el análisis jurídico se enfrenta a daños de naturaleza acumulativa, multifactorial y organizativa –como sucede con los riesgos psicosociales– tienden a reproducirse esquemas analíticos pensados para accidentes puntuales o exposiciones físicas fácilmente identificables. El resultado es un desajuste entre la estructura del fenómeno que se pretende enjuiciar y las categorías interpretativas utilizadas para hacerlo visible jurídicamente²¹.

Estas distorsiones analíticas, que pueden describirse como auténticas “cegueras metodológicas” del Derecho ante el daño psíquico laboral, condicionan decisiones fundamentales del proceso: la calificación de la contingencia como profesional, la apreciación del incumplimiento preventivo, la imputación causal del daño y, en su caso, la activación de la tutela reforzada de derechos fundamentales. Superar estas cegueras no exige crear nuevas categorías jurídicas, sino adaptar el método de enjuiciamiento a la naturaleza específica de los riesgos psicosociales y a su dimensión organizativa²².

Sobre esta base pueden identificarse cuatro déficits recurrentes en el tratamiento jurídico del daño psíquico laboral: un déficit de visibilidad, un déficit de causalidad, un déficit de enfoque organizativo y un déficit probatorio.

5.1. Temporalidad difusa y pérdida de visibilidad jurídica

El daño psíquico vinculado al trabajo rara vez se manifiesta a través de un acontecimiento único o fácilmente identificable. Con frecuencia se desarrolla mediante procesos graduales y acumulativos vinculados a prácticas empresariales persistentes de presión laboral, degradación funcional, aislamiento profesional o intensificación continuada del control empresarial.

Esta temporalidad difusa genera un efecto jurídico característico: el fenómeno pierde densidad probatoria y se transforma en una sucesión de incidentes aparentemente menores que, considerados de manera aislada, parecen carecer de relevancia jurídica. La consecuencia es una tendencia a trivializar el conflicto o a invisibilizar su dimensión organizativa.

La jurisprudencia constitucional ha advertido expresamente contra este tipo de análisis fragmentario. El Tribunal Constitucional ha señalado que la eventual lesión de la integridad moral no puede valorarse exclusivamente a partir de episodios aislados, sino atendiendo al contexto relacional y organizativo en el que se desarrollan las conductas. Así lo afirma la STC 56/2019, que subraya que la vulneración del art. 15 CE puede derivar de una dinámica continuada de actuaciones que solo adquieren verdadero significado jurídico cuando se valoran conjuntamente²³.

²¹ MERCADER UGUINA, J. R., “Riesgos psicosociales y transformación del trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022, pp. 13-37.

²² MOLINA NAVARRETE, C., “La tutela frente a los riesgos psicosociales en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 452, 2020, pp. 15-48.

²³ STC 56/2019, de 6 de mayo, ECLI:ES:TC:2019:56.

Esta línea ha sido reforzada más recientemente por la STC 28/2025, que destaca que la reiteración de conductas no constituye un requisito rígido ni formal, sino un indicio relevante para apreciar la existencia de un entorno objetivamente degradante. Lo decisivo no es la presencia de un acto singular especialmente intenso, sino la aptitud objetiva del conjunto de circunstancias para generar deterioro psíquico²⁴.

En consecuencia, el análisis jurídico del daño psíquico laboral exige abandonar la búsqueda de un “hecho nuclear” y sustituirla por la reconstrucción del proceso organizativo en el que el daño se produce.

5.2. Multicausalidad y causalidad adecuada

Una segunda ceguera metodológica deriva de la aplicación implícita de modelos causales lineales –una causa, un efecto– particularmente inadecuados para el ámbito de los riesgos psicosociales. El deterioro psíquico laboral suele responder a una etiología multifactorial en la que concurren elementos organizativos, personales, familiares o médicos.

En la práctica judicial, esta complejidad causal se interpreta con frecuencia como una ruptura del nexo causal laboral. En ocasiones, ello conduce a estándares implícitos de causalidad prácticamente exclusiva difícilmente compatibles con la propia naturaleza multifactorial de los riesgos psicosociales. La existencia de circunstancias personales o extralaborales termina utilizándose como argumento para negar el carácter profesional de la contingencia o excluir la responsabilidad empresarial.

Sin embargo, este razonamiento parte de una premisa equivocada: confunde multicausalidad con ausencia de causalidad laboral. La multicausalidad no elimina la causalidad laboral. El Derecho de daños no exige que el trabajo constituya la causa exclusiva del perjuicio, sino que represente una causa jurídicamente relevante en su producción.

En el ámbito de los riesgos psicosociales, el juicio jurídico de imputación debe formularse en términos de causalidad adecuada o contribución relevante del entorno de trabajo. Lo determinante es comprobar si la organización empresarial ha generado condiciones objetivamente idóneas para desencadenar, intensificar o agravar el deterioro psíquico. Bajo esta lógica, el juicio causal no puede desvincularse de la obligación empresarial de identificar y corregir condiciones organizativas objetivamente riesgosas.

Esta aproximación encuentra reflejo en la doctrina judicial social. Así, la STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de mayo de 2020 calificó como accidente de trabajo el proceso de incapacidad temporal derivado de una crisis de ansiedad sufrida por una letrada municipal al apreciar que el deterioro se producía en un entorno caracterizado por sobrecarga estructural, insuficiencia organizativa y ausencia de dirección efectiva del servicio jurídico²⁵.

La experiencia comparada muestra igualmente una tendencia hacia modelos de imputación más sensibles a la complejidad causal del daño psíquico. En el derecho alemán, la

²⁴ STC 28/2025, de 10 de febrero, ECLI:ES:TC:2025:28.

²⁵ STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2020 (rec. 1300/2019), ECLI:ES:TSJICAN:2020:975.

doctrina del *Organisationsverschulden* permite imputar al empleador los daños derivados de defectos estructurales de organización cuando estos crean condiciones objetivamente aptas para producir perjuicios a la salud de las personas trabajadoras²⁶.

5.3. Del acto aislado al patrón organizativo

Una tercera ceguera consiste en analizar el conflicto exclusivamente a partir de decisiones empresariales aisladas –sanciones, cambios funcionales, evaluaciones negativas o modificaciones organizativas concretas– sin reconstruir la lógica organizativa que las conecta.

Sin embargo, el daño psíquico laboral rara vez deriva de un único acto empresarial particularmente intenso. Con mayor frecuencia emerge de la acumulación progresiva de medidas formalmente neutras que, consideradas en su interacción y persistencia temporal, terminan generando un entorno degradante, hostil o de presión estructural.

De este modo, el análisis jurídico debe desplazarse del acto aislado al patrón organizativo. Ello exige reconstruir la secuencia temporal de decisiones empresariales, identificar su coherencia interna y valorar su impacto acumulativo sobre la posición profesional y la salud psíquica de la persona trabajadora.

5.4. Prueba, asimetría informativa y medicalización del litigio

El cuarto déficit recurrente aparece en el plano probatorio. La empresa dispone normalmente de una posición privilegiada en el acceso y control de la información necesaria para reconstruir las condiciones organizativas en las que se desarrolla la prestación laboral. Entre otros elementos, controla métricas de rendimiento, comunicaciones internas, criterios de evaluación y distribución de cargas de trabajo.

Esta asimetría informativa condiciona decisivamente la forma en que el conflicto se presenta y se resuelve judicialmente. Cuando el litigio se articula exclusivamente sobre bases médico-periciales, el análisis tiende a desplazarse desde el entorno de trabajo hacia la biografía clínica de la persona afectada. El debate judicial deja entonces de centrarse en la racionalidad preventiva del modelo organizativo para concentrarse en antecedentes personales, vulnerabilidad psicológica o factores extralaborales concurrentes. El resultado es una medicalización del conflicto que reduce el daño psíquico a una cuestión estrictamente individual²⁷.

²⁶ KOHTE, W., "Psychische Belastungen und arbeitsbedingter Stress – Mögliche rechtliche und sonstige Regulierungen", en KAMP, L. y PICKSHAUS, K. (Hrsg.), *Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Dokumente und Gutachten, Hans-Böckler-Stiftung / IG Metall*, Düsseldorf-Frankfurt am Main, 2011, pp. 10-67.

²⁷ DE ÁNGEL YÁGÜEZ, R., *Causalidad en la responsabilidad civil*, Civitas, Madrid, 1988, pp. 45-61.; sobre la necesidad de reconstruir organizativamente los riesgos psicosociales y evitar su reducción a categorías puramente clínicas o individuales, vid. LOUSADA AROCHENA, J. F., *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Sin embargo, el ordenamiento laboral dispone de mecanismos específicos para evitar esta distorsión. En particular, la técnica de la prueba indiciaria en materia de derechos fundamentales permite trasladar al empleador la carga de justificar la objetividad y proporcionalidad de su actuación cuando la persona trabajadora aporta indicios razonables de vulneración. La STC 62/2008 justificó este régimen reforzado precisamente en la posición de poder estructural que ocupa la empresa dentro de la organización del trabajo²⁸.

Desde este enfoque, los indicios relevantes no deben limitarse a elementos estrictamente clínicos, sino extenderse a factores estructurales del entorno laboral: ausencia de evaluación psicosocial, distribución anómala de cargas de trabajo, mecanismos de control especialmente intensos, comunicaciones sistemáticas fuera de jornada o falta de intervención empresarial ante signos objetivos de deterioro.

5.5. Hacia un método integrado de enjuiciamiento

Las cegueras metodológicas descritas comparten una misma matriz: la fragmentación analítica del fenómeno del daño psíquico laboral.

Superar estas distorsiones exige adoptar un método integrado de enjuiciamiento basado en cuatro criterios fundamentales: valoración conjunta y contextual del proceso lesivo; aplicación de estándares de causalidad adecuada basados en la contribución relevante del entorno laboral; reconstrucción del patrón organizativo que conecta las decisiones empresariales; y utilización de indicios estructurales para corregir la asimetría probatoria.

La cuestión no consiste, por tanto, en crear nuevas categorías jurídicas, sino en adaptar los instrumentos ya existentes a la naturaleza específica de los riesgos psicosociales. El problema central no es la ausencia de tutela normativa, sino la dificultad para reconstruir jurídicamente el daño psíquico desde una comprensión integrada del modelo organizativo del trabajo contemporáneo.

6. La tutela jurídica del daño psíquico laboral: prevención, contingencia, responsabilidad y derechos fundamentales

Las dificultades metodológicas analizadas en el apartado anterior se proyectan directamente sobre la forma en que el ordenamiento articula la tutela del daño psíquico laboral. El deterioro psíquico puede manifestarse simultáneamente como problema preventivo, prestacional, resarcitorio y constitucional, lo que exige una lectura integrada de los distintos mecanismos de protección previstos por el Derecho del Trabajo.

²⁸ STC 62/2008, de 26 de mayo, ECLI:ES:TC:2008:62.

6.1. El deber preventivo frente a los riesgos psicosociales

El deber de seguridad previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se proyecta sobre todos los riesgos derivados del trabajo, incluidos los de naturaleza psicosocial. La obligación empresarial no se limita a evitar accidentes físicos evidentes, sino que comprende también la identificación y prevención de aquellas condiciones organizativas susceptibles de afectar negativamente a la salud mental de las personas trabajadoras.

Cuando algunas dinámicas organizativas –sobrecarga estructural, presión evaluativa continuada, ausencia de definición funcional o intensificación permanente de los mecanismos de control– aparecen objetivamente asociadas a procesos de deterioro psíquico, el deber preventivo exige su identificación, evaluación y corrección. En consecuencia, la evaluación de riesgos prevista en el art. 16 LPRL no puede configurarse como una exigencia meramente formal, sino como un instrumento dirigido a detectar prácticas empresariales potencialmente lesivas para la salud mental²⁹.

La doctrina judicial social ha comenzado a reconocer progresivamente esta dimensión organizativa de la prevención. Así, la STSJ de Canarias/Las Palmas de 22 de marzo de 2021 vinculó una situación prolongada de ausencia efectiva de ocupación con la generación de un riesgo psicosocial relevante, destacando la ausencia de evaluación psicosocial adecuada y de medidas preventivas eficaces por parte de la Administración empleadora³⁰.

6.2. Determinación de contingencia y contexto organizativo

Cuando el deterioro psíquico se traduce en una situación de incapacidad temporal o permanente, el conflicto suele proyectarse sobre la determinación de contingencia prevista en los arts. 140 y ss. LRJS. En estos supuestos, la centralidad de la prueba médico-pericial puede desplazar el análisis hacia la biografía clínica individual y relegar a un segundo plano el contexto organizativo en el que el daño se produce.

Sin embargo, en el ámbito de los riesgos psicosociales, la existencia de factores personales concurrentes no excluye por sí sola la relevancia jurídica del entorno laboral cuando este introduce condiciones objetivamente aptas para desencadenar, intensificar o agravar el deterioro psíquico. La determinación de contingencia exige, por ello, incorporar una valoración contextual de las condiciones de trabajo y de su posible contribución relevante al daño producido.

Esta aproximación aparece reflejada en la doctrina judicial social. La STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de mayo de 2020 calificó como accidente de trabajo un proceso de incapacidad temporal derivado de ansiedad al apreciar que el deterioro se producía en un entorno caracterizado por sobrecarga estructural y deficiencias persistentes de funcionamiento del servicio³¹.

²⁹ INSSST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, Madrid, 2022, pp. 23-31.

³⁰ STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2021 (rec. 779/2020), ECLI:ES:TSJICAN:2021:39.

³¹ STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2020 (rec. 1300/2019), ECLI:ES:TSJICAN:2020:975.

6.3. Responsabilidad empresarial y racionalidad organizativa

El daño psíquico laboral puede proyectarse igualmente sobre el régimen de responsabilidad empresarial derivado del incumplimiento del deber de protección previsto en los arts. 4.2.d ET y 14 LPRL.

En este ámbito, lo relevante no es demostrar que el trabajo constituye la única causa del deterioro, sino comprobar si la organización empresarial introdujo condiciones objetivamente idóneas para producir o agravar el daño psíquico y si la empresa incumplió su deber de evitar o corregir tales dinámicas organizativas. Esta aproximación encuentra apoyo en la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo. La STS de 5 de mayo de 2021 reconoce expresamente la relevancia de la normativa de prevención de riesgos psicosociales en aquellos supuestos en los que el deterioro psíquico aparece vinculado a situaciones de acoso, hostigamiento o dinámicas laborales potencialmente lesivas para la salud mental³². La resolución resulta especialmente significativa porque evita reducir el conflicto a un mero problema interpersonal aislado y sitúa el análisis en el ámbito de las obligaciones empresariales de prevención y protección frente a riesgos derivados del entorno de trabajo.

El conflicto deja de interpretarse exclusivamente como un problema interpersonal para proyectarse sobre la propia racionalidad preventiva del modelo organizativo y sobre la capacidad de la empresa para identificar, evaluar y corregir dinámicas laborales objetivamente generadoras de deterioro psíquico.

En este contexto, el análisis judicial no debe limitarse a verificar la existencia del daño, sino que exige examinar también la racionalidad preventiva del modelo organizativo y la suficiencia de las medidas adoptadas para evitar el deterioro³³.

6.4. Tutela de derechos fundamentales y prueba indiciaria

Cuando el deterioro psíquico aparece vinculado a dinámicas de acoso, marginación funcional, trato degradante o estigmatización asociada a la salud mental, el conflicto adquiere una dimensión constitucional específica.

En estos supuestos, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en los arts. 177 y ss. LRJS incorpora un régimen probatorio reforzado basado en la prueba indiciaria. La persona trabajadora debe aportar indicios razonables de vulneración; acreditados estos, corresponde al empleador justificar la objetividad y proporcionalidad de su actuación.

Desde esta perspectiva, los indicios relevantes no deben limitarse a elementos estrictamente clínicos, sino extenderse también a factores organizativos como la ausencia de evaluación psicosocial, la distribución anómala de cargas de trabajo, la retirada progresiva de funciones o la intensificación selectiva de mecanismos de control.

³² STS, Sala de lo Social, núm. 487/2021, de 5 de mayo (rec. 1634/2019), ECLI:ES:TS:2021:2055.

³³ SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "Daño psíquico y responsabilidad empresarial en el ámbito laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 242, 2021, pp. 45-73.

6.5. Coordinación de mecanismos de tutela

El deterioro psíquico laboral puede dar lugar simultáneamente a acciones preventivas, procedimientos de determinación de contingencia, reclamaciones de responsabilidad empresarial y procesos de tutela de derechos fundamentales. La acumulación de acciones prevista en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social permite evitar que la fragmentación procesal impida reconstruir conjuntamente el contexto organizativo en el que se produjo el daño.

7. Salud mental, igualdad y límites constitucionales del poder empresarial

La tutela del daño psíquico laboral no se agota en los planos preventivo, prestacional o resarcitorio. En determinados supuestos, la salud mental adquiere relevancia constitucional cuando opera como factor explícito o implícito de diferenciación dentro de la relación laboral. Ello sucede cuando la condición psíquica –real, percibida o atribuida– incide en decisiones relativas a la asignación de funciones, la evaluación del rendimiento, la promoción profesional, la movilidad funcional o la extinción contractual.

La cuestión no consiste en contraponer de forma abstracta la libertad de empresa a los derechos fundamentales de la persona trabajadora. El problema jurídico es más preciso: determinar en qué condiciones el ejercicio ordinario del poder de dirección debe someterse a un control reforzado cuando afecta a posiciones protegidas por la dignidad, la igualdad, la integridad moral o la prohibición de discriminación.

La jurisprudencia constitucional ha afirmado reiteradamente que la inserción de la persona trabajadora en la empresa no implica renuncia ni suspensión de sus derechos fundamentales. La organización productiva no constituye, por tanto, un espacio constitucionalmente neutro. Cuando las decisiones de gestión afectan a la salud mental o se apoyan en estereotipos asociados a ella, deben superar un juicio reforzado de razonabilidad, objetividad y proporcionalidad³⁴.

En este contexto, la salud mental deja de ser únicamente un problema clínico o preventivo para convertirse también en un parámetro de control jurídico del ejercicio del poder empresarial. El análisis ya no se limita a verificar si existe un daño psíquico médicamente acreditado, sino que exige examinar si determinadas decisiones empresariales producen, consolidan o intensifican situaciones de desventaja incompatibles con las exigencias derivadas de la igualdad y de la dignidad de la persona trabajadora.

7.1. Salud mental y prohibición de discriminación

La salud mental adquiere relevancia jurídica en términos de igualdad cuando deja de operar exclusivamente como una circunstancia médica y pasa a condicionar el trato

³⁴ STC 99/1994, de 11 de abril, ECLI:ES:TC:1994:99.

dispensado dentro de la relación laboral. No toda patología psíquica activa automáticamente la tutela antidiscriminatoria, pero sí lo hace cuando la condición de salud influye en decisiones empresariales que generan una posición de vulnerabilidad profesional injustificada.

La Ley 15/2022 ha reforzado esta perspectiva al incluir expresamente la enfermedad o condición de salud entre los factores protegidos frente a la discriminación. Esta previsión no impide al empresario adoptar decisiones organizativas legítimas, pero sí exige que, cuando exista conexión entre la condición psíquica y la medida controvertida, la actuación empresarial pueda justificarse mediante criterios objetivos, razonables y proporcionados³⁵.

La relevancia de este enfoque aumenta cuando la situación psíquica condiciona de forma desfavorable la posición profesional de la persona trabajadora, ya sea mediante pérdida de funciones, exclusión de expectativas de promoción o intensificación selectiva del control.

En el ámbito europeo, la Directiva 2000/78/CE adquiere especial importancia cuando el deterioro psíquico puede conectarse con la noción funcional de discapacidad. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha entendido que la discapacidad no se identifica exclusivamente con una declaración administrativa formal, sino con una limitación física, mental o psíquica que, en interacción con barreras derivadas del entorno laboral, puede impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional en condiciones de igualdad³⁶.

Esta construcción resulta especialmente significativa porque desplaza el centro del análisis desde la situación individual hacia la interacción entre la persona trabajadora y el entorno de trabajo. El perjuicio profesional no deriva únicamente de la condición psíquica considerada aisladamente, sino de la forma en que la práctica empresarial responde frente a ella. Desde esta perspectiva, la empresa puede actuar como factor de exclusión cuando mantiene estructuras rígidas, dinámicas de presión incompatibles con la situación de la persona trabajadora o mecanismos de evaluación que intensifican su vulnerabilidad; pero también puede operar como espacio de integración cuando adapta razonablemente las condiciones de prestación de servicios.

7.2. Prueba indiciaria y control reforzado de las decisiones empresariales

Cuando la salud mental aparece como posible factor de trato desfavorable, el control judicial se articula principalmente a través de la prueba indiciaria. La persona trabajadora no está obligada a acreditar de manera plena la existencia de una intención discriminatoria empresarial. Basta con aportar indicios razonables de que la decisión controvertida puede estar conectada con su situación psíquica o con una percepción empresarial negativa asociada a ella.

³⁵ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, art. 2.1.

³⁶ STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*, ECLI:EU:C:2013:222; STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, *Daoudi*, ECLI:EU:C:2016:917.

Aportado ese panorama indiciario, corresponde a la empresa demostrar que su actuación obedece a razones objetivas, ajenas a cualquier finalidad discriminatoria y proporcionadas a la finalidad perseguida. Esta distribución de la carga probatoria responde a la asimetría estructural característica de la relación laboral: la empresa controla los criterios de organización, evaluación y asignación de tareas, así como gran parte de la información necesaria para explicar las decisiones adoptadas³⁷.

En este contexto, la invocación genérica de necesidades organizativas o de pérdida de confianza profesional no resulta suficiente si existen indicios de conexión entre la medida adoptada y la situación psíquica de la persona trabajadora. La empresa debe acreditar no solo la existencia de una causa objetiva, sino también la adecuación y proporcionalidad de la decisión y la inexistencia de alternativas menos lesivas.

Este estándar adquiere especial relevancia cuando el trato desfavorable no deriva de una única decisión, sino de una acumulación progresiva de medidas aparentemente neutras: retirada progresiva de responsabilidades, bloqueo de expectativas profesionales, degradación funcional, exclusión de circuitos de comunicación o intensificación selectiva de mecanismos de supervisión. En estos casos, el problema jurídico no suele manifestarse mediante una actuación singular especialmente intensa, sino a través de una secuencia de medidas cuya acumulación termina generando una posición objetiva de afectación desfavorable.

7.3. Ajustes razonables y deber empresarial de adaptación

La tutela antidiscriminatoria no se limita a imponer a la empresa un deber negativo de abstención. En determinados supuestos incorpora también obligaciones positivas de adaptación dirigidas a evitar que la propia configuración del trabajo se convierta en un obstáculo para la participación profesional de la persona trabajadora³⁸.

Cuando la salud mental genera limitaciones relevantes para el desempeño laboral, la empresa debe valorar si existen ajustes razonables que permitan mantener la prestación de servicios sin imponer una carga desproporcionada. La finalidad de estos ajustes no consiste en otorgar un privilegio individual, sino en corregir barreras derivadas de la propia estructura de trabajo.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reforzado esta dimensión positiva de la igualdad en el empleo. Antes de adoptar decisiones potencialmente perjudiciales para la persona trabajadora, la empresa debe examinar de manera real y no meramente formal si existen alternativas razonables que permitan conservar el empleo o evitar una desventaja desproporcionada³⁹.

³⁷ STC 62/2008, de 26 de mayo, ECLI:ES:TC:2008:62.

³⁸ Vid. DE ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013. Sobre el deber empresarial de realizar ajustes razonables y su conexión con la igualdad efectiva en el empleo, vid. AGUILERA IZQUIERDO, R., *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido*, BOE, 2023.

³⁹ STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, *HR Rail*, ECLI:EU:C:2022:85.

Desde esta perspectiva, el juicio jurídico no puede limitarse a comprobar si la empresa actuó de forma aparentemente neutra. Debe examinarse también si la configuración concreta del trabajo operó como barrera para la participación profesional y si el empresario exploró efectivamente mecanismos razonables de adaptación. En este sentido, se ha señalado doctrinalmente que la igualdad en el empleo no se satisface únicamente mediante prohibiciones formales de discriminación, sino también a través de deberes positivos de acomodación razonable orientados a remover obstáculos organizativos que impiden la participación efectiva en condiciones de igualdad⁴⁰.

La ausencia de esa valoración individualizada puede resultar especialmente significativa en contextos de deterioro psíquico asociado al trabajo. Cuando la empresa mantiene dinámicas de presión incompatibles con la situación conocida de la persona trabajadora, ignora signos objetivos de afectación psicológica o rechaza automáticamente cualquier posibilidad de adaptación, la neutralidad formal de la decisión pierde relevancia frente a sus efectos materiales⁴¹.

7.4. El daño psíquico laboral como límite constitucional del poder empresarial

La libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE ampara la facultad empresarial de organizar recursos productivos, distribuir funciones y dirigir la actividad laboral. Sin embargo, esa libertad se ejerce dentro de un marco constitucional delimitado por la dignidad de la persona, la igualdad y la integridad moral. El poder empresarial no constituye un espacio inmune al control jurídico.

Cuando las decisiones de gestión afectan a la salud mental o generan desventajas vinculadas a ella, el control judicial no implica sustituir la capacidad organizativa de la empresa. Su finalidad consiste en verificar si el ejercicio del poder de dirección se mantiene dentro de límites constitucionalmente admisibles y si la configuración concreta del trabajo resulta compatible con los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Desde esta perspectiva, el daño psíquico laboral puede convertirse en un indicador de disfunción constitucional del poder empresarial. No toda afectación psicológica derivada del trabajo implica vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, cuando el deterioro aparece asociado a dinámicas de marginación, estigmatización, ausencia de adaptación razonable o decisiones desproporcionadas, el conflicto trasciende el plano estrictamente preventivo o resarcitorio y adquiere una dimensión constitucional específica.

El problema deja entonces de situarse exclusivamente en la existencia de una patología clínica o de un incumplimiento preventivo aislado. La cuestión central pasa a ser

⁴⁰ PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, CINCA, Madrid, 2008, pp. 123-145; REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de discapacidad*, Civitas, Madrid, 2005, pp. 211-236; MERCADER UGUINA, J. R., "Los ajustes razonables y el deber empresarial de adaptación en el empleo", *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018.

⁴¹ REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de discapacidad*, Civitas, Madrid, 2005, pp. 211-236.

si determinadas formas de organización del trabajo producen situaciones incompatibles con las exigencias derivadas de la igualdad, la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora.

La salud mental funciona así como punto de conexión entre tres planos jurídicos que no pueden operar de forma fragmentada: la prevención de riesgos psicosociales, la tutela antidiscriminatoria y el control constitucional del ejercicio del poder empresarial. Solo desde una lectura integrada de estos niveles puede reconstruirse adecuadamente el significado jurídico del daño psíquico laboral en las relaciones de trabajo contemporáneas⁴².

8. Conclusiones

El estudio pone de relieve que las principales dificultades del sistema no derivan tanto de una insuficiencia normativa como de categorías de análisis todavía construidas sobre modelos clásicos de daño visible e inmediato. La fragmentación entre prevención, contingencia profesional, responsabilidad empresarial y tutela de derechos fundamentales dificulta una comprensión integrada de los riesgos psicosociales.

Frente a ello, el trabajo propone una reconstrucción metodológica basada en la valoración contextual del proceso lesivo, en criterios de causalidad adecuada y en una lectura organizativa de las decisiones empresariales. La cuestión central no consiste en crear nuevas categorías jurídicas, sino en reinterpretar de manera sistemática los instrumentos ya existentes a la luz de las transformaciones contemporáneas del trabajo.

La salud mental ocupa hoy una posición central en la articulación entre prevención, igualdad y control constitucional del poder empresarial. En definitiva, la evolución de los sistemas productivos exige abandonar enfoques fragmentarios y asumir que las formas contemporáneas de gestión empresarial están sometidas a límites constitucionales.

9. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido*, BOE, Madrid, 2023.

ASÍS ROIG, Rafael de, *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013.

BAYLOS GRAU, Antonio, "La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario", en CABEZA PEREIRO, Jaime; LOUSADA AROCHENA, José Fernando; MOVILLA GARCÍA, María (coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002, pp. 33-52.

⁴² BAYLOS GRAU, A., "La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario", en CABEZA PEREIRO, J. LOUSADA AROCHENA, J. F.; MOVILLA GARCÍA, M. (coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002, pp. 33-52.

- BAYLOS GRAU, Antonio, "Salud laboral, organización del trabajo y derechos fundamentales", *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020, pp. 13-34.
- BENAVIDES, Fernando G.; RUIZ-FRUTOS, Carlos; GARCÍA, Ana M., *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, 4.ª ed., Elsevier España, Barcelona, 2018.
- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2022, pp. 99-118.
- DE ÁNGEL YÁGÜEZ, Ricardo, *Causalidad en la responsabilidad civil*, Civitas, Madrid, 1988.
- DE ASÍS ROIG, Rafael, *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013.
- DE SCHUTTER, Olivier, "Reasonable Accommodation and the Limits of Equality", *European Anti-Discrimination Law Review*, núm. 11, 2010, pp. 9-18.
- DE VICENTE PACHÉS, Fernando, "La intensificación del trabajo como factor de riesgo psicosocial", *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pp. 55-79.
- DOCKÈS, Emmanuel, "L'obligation de sécurité et les risques psychosociaux", *Droit Social*, núm. 6, 2019, pp. 512-520.
- KOHE, Wolfgang, "Psychische Belastungen und arbeitsbedingter Stress – Mögliche rechtliche und sonstige Regulierungen", en KAMP, L. y PICKSHAUS, K. (Hrsg.), *Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Dokumente und Gutachten*, Hans-Böckler-Stiftung / IG Metall, Düsseldorf-Frankfurt am Main, 2011, pp. 10-67.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, "Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo", en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, 2021, pp. 155-183.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, "La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 1, 2021, pp. 6-25.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., "Los ajustes razonables y el deber empresarial de adaptación en el empleo" *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., «Riesgos psicosociales y transformación del trabajo», *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022, pp. 13-37.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., *Transformaciones digitales y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "La tutela frente a los riesgos psicosociales en el trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 452, 2020, pp. 15-48.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Riesgos psicosociales y organización del trabajo en la empresa digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021, pp. 13-39.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 459, 2021, pp. 5-34.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Riesgos psicosociales y tutela antidiscriminatoria*, Bomarzo, Albacete, 2021.

- MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Manual de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2021.
- PALACIOS, Agustina, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, CINCA, Madrid, 2008.
- REY MARTÍNEZ, Fernando, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de discapacidad*, Civitas, Madrid, 2005.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “Discapacidad, igualdad y transformaciones de la relación de trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2022, pp. 21-39.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, “Daño psíquico y responsabilidad empresarial en el ámbito laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 242, 2021, pp. 45-73.
- SIERRA HERNAIZ, Elisa y VALLEJO DACOSTA, Ruth (dirs.), *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Algoritmos productivos y gestión digital del trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

Planes de igualdad, diversidad y equidad en Europa. Aproximación al mapa de la League of European Research Universities LERU

Equality, diversity and equity plans in Europe. Approach to the map of the League of European Research Universities LERU

NURIA RODRÍGUEZ-ÁVILA

ORCID: 0000-0001-9746-2495

Recibido: 5/1/2026

Aceptado: 23/5/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10491

Resumen. Este artículo analiza los planes de igualdad en las universidades que son miembros de la League of European Research Universities (LERU), con especial atención a los marcos normativos europeos y españoles. Se examina cómo las 24 universidades de la red LERU implementan políticas institucionales para corregir desigualdades históricas de género, mediante el análisis de sus planes de igualdad y protocolos contra el acoso.

El estudio se contextualiza en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de Naciones Unidas, la Estrategia Europea de Igualdad 2020-2025, y en el caso español, la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023) y el Real Decreto 901/2020. Se analiza el papel del European Research Council (ERC) y su Plan de Igualdad de Género 2021-2027, en el que se establecen requisitos obligatorios para las instituciones que reciben financiación europea.

Mediante una metodología cualitativa de análisis documental, se examinan los protocolos institucionales, identificando elementos comunes como la formación obligatoria en prevención del acoso, canales confidenciales de denuncia, servicios de apoyo psicológico y jurídico, y mecanismos de seguimiento. Se destacan enfoques interseccionales que consideran múltiples dimensiones de identidad (género, etnia, orientación sexual, discapacidad) y la integración de la perspectiva de género en docencia, investigación y gobernanza universitaria.

Los resultados muestran avances significativos, pero también desafíos persistentes: la brecha salarial alcanza el 12.7% en Europa y el 8.9% en España; las mujeres representan solo el 34% de puestos directivos en la UE y el 38% en España; y persiste la subrepresentación femenina en carreras STEM (29% en ingeniería y tecnología). El estudio concluye que se requiere un enfoque holístico y sistémico para transformar las estructuras universitarias hacia la equidad real, más allá del cumplimiento formal de requisitos normativos.

Palabras clave: Igualdad de género, universidades europeas, LERU, planes de igualdad, acoso sexual, interseccionalidad.

Abstract. This article analyzes equality plans at universities that are members of the League of European Research Universities (LERU), with particular attention to European and Spanish regulatory frameworks. It examines how the 24 universities in the LERU network implement institutional policies to address historical gender inequalities, through an analysis of their equality plans and anti-harassment protocols.

*nrodriguez@ub.edu.

The study is contextualized within the framework of the United Nations Sustainable Development Goal 5, the European Strategy for Gender Equality 2020-2025, and, in the Spanish case, the Organic Law of the University System (LOSU, 2023) and Royal Decree 901/2020. The role of the European Research Council (ERC) and its Gender Equality Plan 2021-2027, which establishes mandatory requirements for institutions receiving European funding, is also analyzed.

Using a qualitative methodology of document analysis, institutional protocols are examined, identifying common elements such as mandatory training in harassment prevention, confidential reporting channels, psychological and legal support services, and follow-up mechanisms. Intersectional approaches that consider multiple dimensions of identity (gender, ethnicity, sexual orientation, disability) and the integration of a gender perspective into teaching, research, and university governance are highlighted.

The results show significant progress, but also persistent challenges: the gender pay gap reaches 12.7% in Europe and 8.9% in Spain; women represent only 34% of management positions in the EU and 38% in Spain; and female underrepresentation persists in STEM fields (29% in engineering and technology). The study concludes that a holistic and systemic approach is required to transform university structures toward genuine equality, beyond mere formal compliance with regulatory requirements.

Keywords: Gender equality, European universities, LERU, equality plans, sexual harassment, intersectionality.

1. Introducción

Los planes de igualdad buscan corregir desigualdades históricas mediante acciones institucionales que generen equilibrio en la representación, oportunidades y participación. En este artículo buscamos aproximarnos a las universidades miembros de la League of European Research Universities (LERU, 2025) y donde en el caso español es la Universidad de Barcelona y que participa como miembro del grupo de políticas la igualdad de género mediante grupo EDI (Equality, Diversity and Inclusion). Examinamos los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso, así como las estrategias institucionales para integrar la igualdad de género en la gobernanza universitaria. Los planes de igualdad en el ámbito universitario son herramientas esenciales para garantizar la equidad y diversidad, haciendo que el entorno sea más inclusivo, interseccional y diverso.

En el ámbito internacional, el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de Naciones Unidas** busca *“lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”*. Sus metas incluyen: eliminar la discriminación y la violencia, erradicar prácticas nocivas, promover la conciliación laboral y familiar, garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y fortalecer el liderazgo femenino (Naciones Unidas, 2025). Este objetivo, es complementario al ODS 4 sobre educación de calidad que subraya la importancia del papel de las universidades para eliminar la desigualdad estructural. Los planes de igualdad universitarios reflejan este compromiso mediante políticas activas de paridad, prevención y empoderamiento.

La **League of European Research Universities (LERU)** es fundada en 2002, como una red de universidades dedicadas a la investigación intensiva y a la excelencia académica. Su misión es impulsar una educación de alta calidad en un entorno competitivo internacional, promoviendo la investigación básica como motor de innovación tecnológica

y social. Además de fomentar la producción de conocimiento, la red influye en la formulación de políticas europeas en educación superior, defendiendo los valores de equidad, diversidad y cooperación institucional (LERU, 2025). A través del intercambio de buenas prácticas, la LERU fortalece la posición de sus miembros en el panorama académico europeo, configurando un modelo colaborativo que contribuye al progreso científico y a la equidad estructural dentro de las universidades. En concreto el grupo EDI (Equality, Diversity, Inclusion) de LERU establece un marco conceptual que guía las universidades que participan en la liga. Según Buitendijk, Curry y Maes (2019), tres ejes estructuran las políticas universitarias:

- a) El primer eje es la *Igualdad* que implica equidad de acceso y eliminación de barreras estructurales y culturales que impiden la participación plena.
- b) Segundo eje es la *Diversidad* que consiste en valora las diferencias personales (género, etnia, orientación sexual, procedencia, discapacidad) como fuente de innovación y fortalecimiento institucional.
- c) Por último, la *Inclusión* busca construir entornos donde todas las personas se sientan valoradas, representadas y con capacidad de contribuir activamente.

La LERU entiende la igualdad no solo como un principio legal, sino como una condición de legitimidad académica que mejora el rendimiento institucional y social de las universidades en áreas como docencia, investigación y vida universitaria y de esta forma asegurar la transformación profunda de las estructuras de poder y participación.

En ámbito nacional es importante tener en cuenta la **Ley Orgánica del Sistema Universitario** (LOSU, 2023) que es el marco legal español para promover la igualdad e inclusión universitaria. Entre sus objetivos esta: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, origen, orientación sexual, discapacidad o religión. Esta ley obliga a las universidades a diseñar e implementar planes de igualdad con medidas para cerrar brechas de género y mejorar la representación femenina en órganos de decisión. Así mismo, supone integrar la perspectiva de género en docencia, investigación y gestión universitaria. Se busca fomentar la diversidad cultural e internacionalización mediante movilidad, cooperación y acogida de personal extranjero. Garantizar la accesibilidad universal para personas con discapacidad, incluyendo adaptaciones educativas y formación del profesorado. La LOSU introduce también un enfoque de interseccionalidad, al reconocer las múltiples dimensiones que inciden en la desigualdad. Su propósito global es consolidar un sistema universitario más justo e integrador. Esta ley en su artículo 46 se plantea la importancia de impulsar las unidades de igualdad, planes de igualdad, y entre otras cuestiones está la de fomentar la creación de planes y unidades de diversidad.

Así mismo, una de las normas más relevantes a tener en cuenta es el Real Decreto 901/2020, que regula en España los planes de igualdad en el ámbito laboral, configurándolos como instrumentos obligatorios para aquellas instituciones y empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras. Entre sus principales exigencias se encuentran:

1) la elaboración, negociación e inscripción oficial de planes de igualdad que incluyan medidas sobre igualdad salarial, acceso al empleo, formación, promoción profesional y conciliación; 2) la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo mediante protocolos específicos; 3) el seguimiento y la evaluación periódica de los resultados; y 4) la revisión legal y la transparencia pública a través de su inscripción en el registro de planes gestionado por la autoridad laboral competente. Este real decreto busca consolidar, medir, sistematizar y evaluar sus propios planes de igualdad.

Los informes del INE (2024) y Eurostat (2024) muestran una evolución positiva hacia la paridad de género, aunque persisten desigualdades estructurales destacando que la tasa de empleo femenino es del 68.9 % en la UE y del 61.1 % en España. La brecha salarial alcanza el 12.7 % en Europa y el 8.9 % en España. La presencia femenina en puestos directivos asciende al 34 % en la UE y 38 % en España. En educación superior, las mujeres son mayoría (54 % UE, 56 % España), aunque minoría en STEM (29 % en ingeniería y tecnología). La representación política alcanza el 33 % en la UE y 47 % en el Congreso español. En relación con la violencia de género, una de cada tres mujeres europeas ha sufrido agresión física o sexual; España muestra cifras similares, pero con una legislación avanzada sobre protección (Ministerio de Igualdad, 2024).

La Estrategia Europea de Igualdad 2020–2025 y las políticas nacionales refuerzan la participación femenina en liderazgo y ciencia, promueven permisos parentales equitativos y enfrentan los retos demográficos mediante la incorporación de mujeres al mercado laboral. España se alinea con estos objetivos al aplicar políticas de conciliación, digitalización inclusiva y promoción de las mujeres en carreras científicas (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2024).

El panorama actual muestra una evolución normativa, institucional y social de la igualdad de género en el contexto europeo y español. En el marco de la LERU y la ley LOSU, enlazado con los ODS y la legislación configurando una arquitectura coherente orientada a transformar las universidades en espacios de igualdad, inclusión, equidad y liderazgo de forma compartida.

2. Diversidad y género: Sesgos y soluciones

La diversidad en general, no solo la de género, es crucial para el éxito, y sobre todo en investigación, ya que es fundamental no pasar por alto que la mitad de la población son mujeres, y que renunciar a ella sería desperdiciar la mitad del talento disponible. A pesar de los avances hacia la igualdad de género, las mujeres aún se enfrentan sesgos significativos en el desarrollo de sus carreras profesionales. Es fundamental entender estos sesgos, para abordarlos de manera efectiva. En primer lugar, debemos tomar conciencia de los prejuicios y, a nivel personal, actuar proactivamente para superarlos. En segundo lugar, las empresas y universidades deben implementar mecanismos que reduzcan los efectos negativos de estos sesgos en la identificación y desarrollo del talento femenino.

Si analizamos los principales sesgos que nos podemos encontrar son:

- **Reticencia a postularse:** Las mujeres tienden a no enviar su candidatura a ofertas de trabajo si no cumplen el 100% de los criterios solicitados, mientras que los hombres lo hacen incluso si solo cumplen con el 40%. Esto limita las oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres desde el inicio del proceso de selección (Mohr, T. S., 2014). También es conocido como el síndrome del impostor.
- **Redacción de ofertas de trabajo:** La forma en que están redactadas las ofertas de trabajo puede resonar más con un género que con otro. Las empresas deben evaluar y modificar el lenguaje para que sea más inclusivo y atractivo para todos los géneros (Gaucher. Et. Al., 2011).
- **Falta de referentes femeninos:** La escasez de mujeres en puestos de alta dirección dificulta que otras mujeres se visualicen en estos roles. Es esencial fomentar la visibilidad de líderes femeninas para inspirar a las próximas generaciones (Eagly, A. H., & Carli, L. L., 2007).
- **Temor a hablar en público:** Las mujeres a menudo rechazan casi el doble de ofertas para participar en eventos que implican hablar en público debido al miedo al juicio de los demás o a ser evaluadas. Esta inseguridad limita su visibilidad y desarrollo profesional (Sandberg, S., 2013).

Como se superar estos sesgos:

- **Concienciación y Formación:** Proporcionar formación sobre sesgos inconscientes a todos los empleados para fomentar un entorno laboral más inclusivo.
- **Mentoría y Apoyo:** Establecer programas de mentoría que conecten a mujeres jóvenes con líderes experimentadas que puedan ofrecer orientación y apoyo.
- **Revisar Políticas de Contratación:** Asegurar que los procesos de contratación y promoción sean transparentes y equitativos.
- **Promover Modelos a Seguir:** Destacar y celebrar los logros de mujeres en roles de liderazgo para proporcionar ejemplos positivos.

Abordar estos sesgos no solo beneficia a las mujeres y fortalece las organizaciones para potenciar la fuerza laboral diversa.

Tabla 1. Sesgos y estrategias de superación.

Sesgo	Estrategia para Superar
Reticencia Para Postularse	Fomentar confianza y apoyo en el entorno laboral.
Redacción de Ofertas	Usar lenguaje neutral e inclusivo.
Falta de Referentes	Promover líderes femeninas y programas de mentoría.
Temor a Hablar en Público	Ofrecer entrenamiento y práctica en presentaciones.

Fuente elaboración propia.

Los planes de igualdad buscan vencer los sesgos en el acceso al mercado de trabajo por ello como dice Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, work, and the will to lead*, se deben explorar cómo las mujeres pueden avanzar en sus carreras superando barreras internas y externas. Se debe destacar la importancia de que las mujeres asuman roles de liderazgo y desafíen las expectativas tradicionales, ofreciendo estrategias prácticas para lograrlo. El éxito de las carreras profesionales de las mujeres debe crear mecanismo de corrección a través de los planes de igualdad para que se salven los riesgos de no representación, como indica Kay, K., & Shipman, C. (2014). *The confidence code: The science and art of self-assurance - What women should know*. Harper Business. El libro examina la importancia de la confianza en el éxito profesional de las mujeres y proporciona herramientas para aumentar la autoeficacia y superar la inseguridad que a menudo limita su progreso en el lugar de trabajo.

Los planes de igualdad también se preocupan de que el lenguaje sea inclusivo para evitar los sesgos de género en ofertas de empleo, según Devereaux, S. L., Haines, K. M., et al. (2020). Gender and the recruitment process: The influence of gendered language on job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(2), 111-127. El estudio analiza cómo el lenguaje en las ofertas de trabajo puede influir en la percepción de los candidatos de diferentes géneros, revelando que el lenguaje masculino puede desalentar a las mujeres de postularse a ciertos roles. Así mismo, Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2016). Unconscious bias in the workplace: How it affects hiring and promotion. *Harvard Business Review*. Estos autores exploran cómo los sesgos inconscientes impactan las decisiones de contratación y promoción. Proponen estrategias para reconocer y mitigar estos sesgos para promover una mayor equidad en el lugar de trabajo.

Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2021). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. Cambridge University Press. Este libro recoge experiencias de mujeres líderes en diversas áreas y ofrece lecciones sobre liderazgo, proporcionando modelos a seguir y estrategias para enfrentar los desafíos que enfrentan las mujeres en posiciones de alta dirección. Según Morley, K. (2019). *The gender agenda: A guide to balanced leadership*. Routledge, presenta un enfoque para lograr una representación equilibrada de género en el liderazgo, analizando cómo las organizaciones pueden implementar prácticas que promuevan la equidad y el avance de mujeres en posiciones clave. En cuanto a la aportación de Cuddy, A. J. C. (2015). *Presence: Bringing your boldest self to your biggest challenges*. Little, Brown and Company. ofrece estrategias para desarrollar una presencia poderosa en situaciones desafiantes, como presentaciones públicas. Destaca cómo la postura y la autopercepción pueden afectar el desempeño y la percepción de los demás. En el caso de Harts, M. (2019). *The memo: What women of color need to know to secure a seat at the table*. Seal Press. proporciona consejos prácticos para mujeres de color que buscan avanzar en sus carreras. El libro aborda las barreras específicas que enfrentan y ofrece estrategias para superarlas y obtener representación en roles de liderazgo.

Recientes estudios realizados por grandes consultoras como el estudio de McKinsey & Company. (2021). *The gender gap in employment: What's holding women back*. Examina las barreras que impiden a las mujeres alcanzar una igualdad en el empleo. Identifica

factores estructurales y culturales que contribuyen a la brecha de género y propone recomendaciones para mejorar la igualdad de oportunidades. El informe de McKinsey & Company subraya la importancia de abordar tanto los factores estructurales como culturales para cerrar la brecha de género en el empleo. Las organizaciones que implementan estrategias inclusivas y fomentan una cultura de igualdad de género no solo mejoran las oportunidades para las mujeres, sino que también fortalecen su capacidad para innovar y prosperar en un mercado global competitivo. Avanzar hacia la igualdad de género en el empleo es esencial no solo por razones éticas, sino también por su impacto positivo en el rendimiento y el crecimiento organizacional a largo plazo.

Así mismo, el estudio de Deloitte (2022) *Women in leadership: Realizing the full potential of the talent pool* se analiza las tendencias en la representación femenina en el liderazgo y cómo las organizaciones pueden desbloquear el potencial completo del talento femenino. Ofrece estrategias para mejorar la inclusión y el desarrollo profesional de las mujeres. El informe identifica un progreso lento pero constante en la representación de mujeres en posiciones de liderazgo. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres continúan estando subrepresentadas en los niveles más altos de las organizaciones. Entre los factores que influyen están los prejuicios inconscientes, las normas culturales y las estructuras organizativas tradicionales han limitado el acceso de las mujeres a posiciones de poder. El informe de Deloitte resalta la importancia de reconocer y abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el liderazgo. Al implementar estrategias efectivas y fomentar una cultura de inclusión, las organizaciones pueden no solo mejorar la representación femenina en sus filas directivas, sino también beneficiarse del talento diverso y las perspectivas que las mujeres aportan al liderazgo. En última instancia, el avance hacia la igualdad de género en el liderazgo no solo es un imperativo moral, sino también un motor clave para la innovación y el éxito organizacional a largo plazo.

3. European Research Council ERC y la LERU

En este apartado nos centraremos en conocer el funcionamiento del *Plan de Igualdad de Género del Consejo Científico del ERC 2021-2027*. Este plan tiene como objetivo principal abordar las desigualdades de género en la investigación científica europea. El plan busca integrar la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos de investigación financiados por el ERC, así como garantizar que los procesos de selección sean imparciales y apoyar la participación de las investigadoras, mediante políticas flexibles que promuevan el equilibrio entre la vida personal y profesional. Además, se propone recopilar datos sobre género para monitorear tendencias y establecer programas de mentoría para mujeres en la ciencia. Este enfoque busca crear un entorno de investigación más inclusivo y equitativo, mejorando la calidad y el impacto de la ciencia en Europa (ERC, 2021).

El European Research Council ERC incorporó en los programas de investigación Horizonte 2020 los Planes de Igualdad como una necesidad en todas las universidades y empresas europeas. El primer Plan entró en marcha en 2008. Los principales hitos de este primer

plan fueron analizar las tasas de éxito de mujeres y hombres solicitantes de convocatorias de ERC. Por otro lado, según los datos estadístico el Séptimo Programa Marco (7PM) y Horizonte 2020 (H2020), el porcentaje de mujeres solicitantes de proyectos financiados sigue siendo inferior al de los hombres. Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres beneficiarias ha crecido del 20% al 27%. También ha incremento el número de mujeres que participan en Agencia Ejecutiva, Consejo Científico y en sus paneles de como revisoras.

Las medidas adoptadas por ERC para mejorar la representación de las mujeres en la obtención de subvenciones depende de muchos factores. Las mujeres solicitantes no enfatizan sus logros con tanta fuerza como los hombres, pueden deberse al síndrome del impostor. Por último, está la carga de la maternidad y el cuidado de los parientes enfermos que a menudo ralentizan las carreras científicas de las mujeres. Por eso, el ERC se ha ocupado de todos estos aspectos.

El Consejo Europeo de Investigación (ERC) está comprometido con la promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación, conforme a los objetivos establecidos en el programa Horizonte Europa. Este compromiso se articula a través de un Plan Estratégico plurianual que integra la dimensión de género en todos los aspectos del programa. El ERC busca abordar las diferencias estructurales de género para apoyar a investigadores de excelencia en toda Europa, sin distinción de nacionalidad, sexo o edad. El plan incluye la sensibilización sobre la política de género del ERC, la mejora del equilibrio de género entre los solicitantes y la promoción de la igualdad en el contenido de las investigaciones.

Para lograr estos objetivos, el ERC implementa varias estrategias. Estas incluyen la promoción activa de la igualdad de género a través de la difusión de su plan de igualdad en su sitio web, la monitorización continua de las tasas de presentación de mujeres y hombres, y la participación en redes y talleres sobre género. Además, el ERC fomenta la inclusión de estadísticas de género en sus presentaciones y asegura que los beneficiarios exitosos de ambos géneros sean visibles como modelos a seguir. También se identifican embajadores en distintos países y áreas de investigación para incentivar la participación de investigadores subrepresentados.

En términos de procesos de evaluación y concesión, el ERC se enfoca en asegurar una evaluación justa y libre de sesgos de género. Esto implica la revisión continua de criterios de elegibilidad y evaluación, la sensibilización del personal y revisores sobre cuestiones de género, y la inclusión de consideraciones de género en la Guía del ERC para revisores. El ERC también busca equilibrar la representación de género entre los revisores pares y los órganos de decisión, con un objetivo a medio plazo de lograr una proporción de género que refleje la del grupo de solicitantes en cada área de investigación.

Los Planes de Igualdad de Género (GEP) actúan como catalizadores para transformar instituciones de investigación hacia una mayor equidad de género. Se busca facilitar políticas inclusivas, que permitan fomentar una cultura organizacional equitativa, y promueven un ambiente de trabajo inclusivo. El incremento de la representación promueve la participación de mujeres en roles de liderazgo y en áreas con baja representación femenina, impulsando la diversidad y la innovación. La integración de la perspectiva de género

en los proyectos resulta en investigaciones más completas y relevantes. Se enfatiza la importancia de datos desagregados por género para evaluar el progreso y ajustar políticas. Los GEP son cada vez más requeridos por organismos de financiamiento, asegurando que las instituciones cumplan con los estándares de igualdad de género. Los GEP requieren compromiso institucional y liderazgo decidido para implementar cambios sistémicos y sostenibles en la equidad de género (ERAC SWG, 2021)

El fortalecer el Espacio Europeo de Investigación (EEI) ayuda a las carreras de forma sostenible y mejora las condiciones laborales de los/las investigadores. Se busca promover políticas que aseguren estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y seguridad social para los/las investigadores/as. Debe servir para mejorar la calidad del empleo en investigación mediante la promoción de contratos justos, igualdad de género, y balance entre vida laboral y personal. Facilitar la movilidad de investigadores dentro de Europa para fomentar el intercambio de conocimiento y el desarrollo profesional, evitando la fuga de cerebros. Fomentar colaboraciones internacionales y la participación de investigadores europeos en redes globales, ampliando el alcance y el impacto de la investigación europea. Incrementar la inversión en infraestructura de investigación y en el desarrollo de talento para asegurar la competitividad y la innovación en el EEI. Establecer mecanismos de seguimiento para evaluar el progreso en la implementación de las políticas y ajustar las estrategias según sea necesario.

Tabla 2. *Equality, Diversity and Inclusion at Universities: The Power of a Systemic Approach.*

Aspectos Clave	Descripción
Objetivo Principal	Promover la igualdad, diversidad e inclusión (EDI) en las universidades mediante un enfoque sistémico para abordar las desigualdades estructurales y fomentar un entorno inclusivo y equitativo.
Importancia del Enfoque Sistémico	Subraya que cambios aislados no son suficientes y que se necesita un enfoque integral que involucre políticas, cultura institucional y prácticas cotidianas.
Desafíos Identificados	Identifica barreras como la falta de representación de grupos minoritarios, sesgos inconscientes, y prácticas de contratación y promoción desiguales.
Recomendaciones para Universidades	Implementar políticas de contratación inclusivas, proporcionar formación sobre sesgos implícitos, y asegurar una representación diversa en los comités de toma de decisiones.
Cultura Institucional	Fomentar una cultura de respeto y aceptación, donde la diversidad sea vista como una fortaleza y se promuevan activamente prácticas inclusivas en todos los niveles de la universidad.
Importancia de los Datos y Evaluación	Recolectar y analizar datos sobre diversidad para identificar áreas problemáticas y medir el progreso hacia la EDI.
Beneficios Esperados	Un entorno universitario más inclusivo puede llevar a una mayor creatividad, innovación y resultados de investigación más ricos, beneficiando tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad.

Cita: Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). *Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach*. LERU Position Paper. Recuperado de https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf (accedido el 8 de enero de 2022).

4. Metodología

Para el análisis de los planes de igualdad se ha realizado una revisión documental exhaustiva de documentos institucionales oficiales, políticas internas, procedimientos y directrices relativas a la igualdad de género y la prevención del acoso. La selección de universidades se ciñe exclusivamente a las universidades que forma parte de la League of European Research Universities (LERU) y que tiene planes de igualdad y protocolos de acoso, y además que formen parte del grupo EDI Equality, Diversity and Inclusion.

Diseño metodológico

El análisis cualitativo de contenido sigue las fases de preanálisis, exploración del material, tratamiento de resultados, inferencia e interpretación, conforme a la metodología de Bardin adaptada al software Atlas.ti. Esta aproximación permite codificar sistemáticamente los textos para examinar la conceptualización temática, la estructura argumental y el peso relativo de los ejes (por ejemplo, mediante densidad de códigos y redes semánticas).

Elementos de verificación

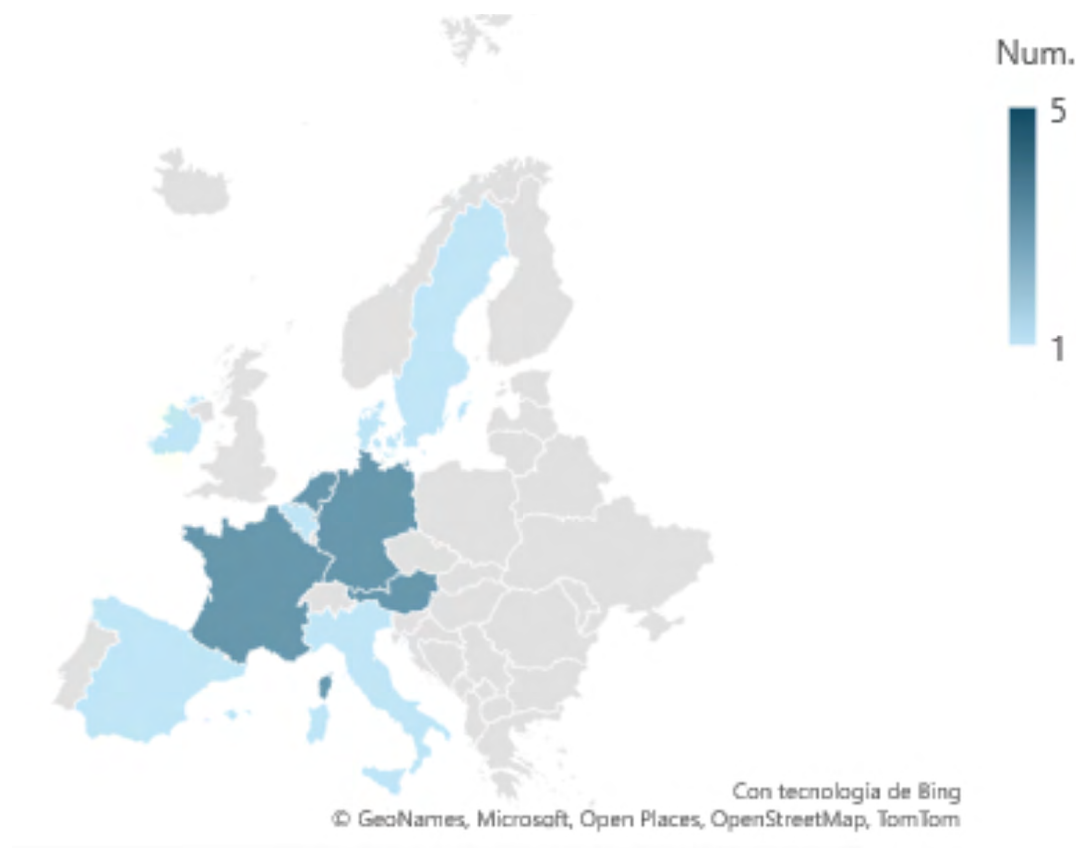
Se examinan los objetivos estratégicos, las medidas de intervención específicas, los procedimientos para la gestión de casos de acoso (incluyendo denuncia, investigación imparcial y resolución sancionadora) y los mecanismos de seguimiento y evaluación periódica. Los protocolos de acoso deben detallar explícitamente estos procedimientos, garantizando principios como la confidencialidad, la presunción de inocencia y la no revictimización, en alineación con normativas como el Real Decreto 901/2020 en contextos españoles.

Criterios de inclusión

- **Población documental:** Planes de igualdad y protocolos de acoso vigentes de universidades LERU (diseños cualitativos/cuantitativos implícitos en diagnósticos de brecha de género). Compuesta por 24 Universidades.
- **Período:** Documentos publicados desde 2019, coincidiendo con el manifiesto LERU sobre EDI.
- **Exclusiones:** Documentos preliminares no aprobados o sin registro oficial.

5. Análisis de Datos

Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre la implementación y el impacto de los planes de igualdad y protocolos. Se realizará a través de la web oficial



les de cada universidad. Estas incluyen informes estadísticos de presentación de denuncias, resultados de encuestas de clima laboral y datos sobre la evolución de la igualdad de género en la organización. Evaluación de cómo se han aplicado las medidas del plan de igualdad y los procedimientos del protocolo de acoso en la práctica. Incluye la revisión de la ejecución de políticas y la efectividad de las acciones implementadas. Establecimiento de un proceso de seguimiento para revisar periódicamente los avances en la implementación de los planes de igualdad y los protocolos de acoso, y para asegurar que se apliquen las recomendaciones.

Tabla 3. *Miembros LERU con año, enlace y descripción.*

Universidad LERU	País	¿GEP / Plan EDI público?	Año (plan o periodo más reciente)	Enlace GEP / EDI / Horizon Europe GEP	Breve descripción del GEP / plan EDI
University of Amsterdam	Países Bajos	Sí	2022-2026	UvA Gender Equality Plan	Plan marco de igualdad de género con acciones en gobernanza, carrera académica, datos desagregados y conciliación.

Universidad LERU	País	¿GEP / Plan EDI público?	Año (plan o periodo más reciente)	Enlace GEP / EDI / Horizon Europe GEP	Breve descripción del GEP / plan EDI
Universitat de Barcelona	España	Sí	Actual 2025 -2029 IV plan	Página de igualdad UB	Plan de igualdad con ejes de acceso y promoción, brecha salarial, conciliación y prevención de violencias machistas.
University of Cambridge	Reino Unido	Sí	2021-2025 aprox.	Equality & Diversity (Cambridge)	Estrategia EDI con objetivos en representación femenina, clima inclusivo y formación en sesgos inconscientes.
University of Copenhagen	Dinamarca	Sí	2020-2023 aprox.	Equality & Diversity (Copenhagen)	Plan de igualdad que integra igualdad de género, diversidad y entorno de trabajo seguro en la institución.
Trinity College Dublin	Irlanda	Sí	2022-2025 aprox.	Horizon Europe Gender Equality Plan	GEP alineado con Horizon Europe, centrado en liderazgo, conciliación, datos y género en la investigación.
University of Edinburgh	Reino Unido	Sí	2021-2024 aprox.	Equality, Diversity & Inclusion (UoE)	Estrategia EDI con compromisos medibles sobre igualdad de género, participación y cultura organizacional.
University of Freiburg	Alemania	Sí	2021-2025 aprox.	Diversity & Equality (Freiburg)	Plan de igualdad y diversidad con medidas sobre carrera académica, conciliación y prevención del acoso.
Université de Genève	Suiza	Sí	2020-2024 aprox.	Égalité (Université de Genève)	Plan de igualdad de género con énfasis en representación, equilibrio vida-trabajo y cultura libre de discriminación.
Universität Heidelberg	Alemania	Sí	2021-2025 aprox.	Equality (Heidelberg)	Plan institucional para promover igualdad de género en investigación, docencia y gobernanza universitaria.
University of Helsinki	Finlandia	Sí	2021-2024 aprox.	Equality and Diversity (Helsinki)	Programa de igualdad que integra género, diversidad y accesibilidad con indicadores y seguimiento periódico.

Universidad LERU	País	¿GEP / Plan EDI público?	Año (plan o periodo más reciente)	Enlace GEP / EDI / Horizon Europe GEP	Breve descripción del GEP / plan EDI
Universiteit Leiden	Países Bajos	Sí	2022–2026 aprox.	Diversity and Inclusion (Leiden)	Marco EDI que incluye objetivos específicos de igualdad de género en personal académico y estudiantes.
KU Leuven	Bélgica	Sí	2021–2025 aprox.	Diversity (KU Leuven)	Plan EDI centrado en igualdad de oportunidades, diversidad en la plantilla y entorno de estudio inclusivo.
Imperial College London	Reino Unido	Sí	2021–2024 aprox.	EDI (Imperial)	Estrategia EDI con metas en liderazgo femenino, acoso y discriminación, y formación obligatoria en igualdad.
University College London	Reino Unido	Sí	2022–2025 aprox.	EDI (UCL)	Plan EDI institucional con acciones en representación, cultura inclusiva y sistemas de denuncia de acoso.
Lund University	Suecia	Sí	2022–2025 aprox.	Equality & Equal Treatment (Lund)	Plan centrado en igualdad de trato, género y diversidad con medidas en contratación y condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia. Aclaraciones: Los años indicados son aproximados cuando no se ha contrastado aún el documento concreto (rango de vigencia típico 2020–2026 en el marco de Horizon Europe).

Universidades miembros de la LERU

- 1. Universidad de Ámsterdam (UvA)** ha desarrollado un protocolo integral que define de manera sistemática los procedimientos para la denuncia de casos de acoso sexual, laboral y discriminación. El protocolo incorpora medidas de formación y sensibilización dirigidas tanto al personal docente e investigador como al estudiantado. Entre sus elementos distintivos destacan los mecanismos de denuncia anónima, que garantizan la confidencialidad del denunciante, junto con servicios especializados de apoyo psicológico y asesoramiento jurídico para las víctimas (University of Amsterdam, 2024).
- 2. Universidad de Barcelona (UB)** ha implementado un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo y laboral, sujeto a revisión bienal conforme a la normativa vigente (última actualización 2025). El protocolo establece un procedimiento claro y confidencial de denuncia, complementado

con un sistema de seguimiento de casos. Como elemento diferenciador, la institución exige formación obligatoria en igualdad y prevención del acoso para toda la comunidad universitaria: personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y estudiantado. La gestión de las denuncias recae en un Comité especializado de carácter interdisciplinar, integrado por profesionales de la psicología, el derecho y expertos en la resolución de conflictos (Universitat de Barcelona, 2025). A través de su IV Plan de Igualdad, la UB adopta un enfoque interseccional que reconoce las múltiples dimensiones identitarias que condicionan las experiencias de su comunidad universitaria: género, etnicidad, orientación sexual, diversidad funcional y estatus socioeconómico. La universidad implementa programas de mentoría y apoyo para fomentar la inclusión de personas de diversos orígenes, desarrollados en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Además, organiza eventos multiculturales y talleres de sensibilización para visibilizar los desafíos interseccionales y promover un entorno de respeto mutuo. El Comité de Igualdad supervisa la aplicación de políticas inclusivas y garantiza que las medidas adoptadas reflejen la complejidad de las perspectivas interseccionales, contribuyendo a crear un entorno académico donde todos los miembros se sientan valorados y empoderados para alcanzar su máximo potencial.

3. **Universidad de Cambridge** dispone de un protocolo para la prevención del acoso y la discriminación que incluye directrices detalladas sobre los procedimientos de notificación de incidentes y su correspondiente seguimiento. La institución ha obtenido el reconocimiento Athena SWAN Silver Award, que certifica su compromiso con la igualdad de género en el ámbito académico. Las medidas preventivas incluyen programas formativos en diversidad e inclusión, servicios confidenciales de asesoramiento para las víctimas y una red especializada de profesionales en igualdad y diversidad. Conforme a la Equality Act 2010, el protocolo protege al personal frente al acoso relacionado con características protegidas, independientemente de que el acosador sea empleado de la universidad, contratista o personal externo. El comité está constituido por representantes del Departamento de Recursos Humanos, miembros del Servicio de Mediación y representantes del Grupo Directivo de Redes de Diversidad. La Política de Dignidad en el Trabajo desarrolla marcos específicos para proteger a los miembros de la comunidad universitaria frente a comportamientos inapropiados, proporcionando orientación sobre conductas constitutivas de acoso, mecanismos de resolución de conflictos y recursos para las víctimas (University of Cambridge, 2026).
4. **Universidad de Copenhague** ha implementado un protocolo para el abordaje del acoso sexual y laboral, centrado en la formación continua para la prevención, canales de denuncia seguros y confidenciales, y servicios de asesoramiento especializado para las personas afectadas. Su plan de igualdad articula seis objetivos estratégicos: (1) intensificar los esfuerzos institucionales en igualdad de género y diversidad; (2) garantizar la verificación y calidad de los datos desagregados por

género; (3) desarrollar acciones organizacionales para promover la igualdad de género y diversidad; (4) implementar medidas culturales para prevenir conductas ofensivas; (5) apoyar la igualdad de oportunidades en procesos de contratación y promoción; y (6) fortalecer el conocimiento organizacional sobre la perspectiva de género en investigación y docencia (University of Copenhagen, 2023). *Diversity and inclusion*. Retrieved from <https://about.ku.dk/strategy/diversity/>

5. **Trinity College Dublin (TCD)** ha desarrollado un protocolo para la prevención del acoso sexual y la discriminación, orientado a la promoción de un ambiente seguro y respetuoso. Las medidas principales comprenden sesiones informativas y talleres de sensibilización, líneas de ayuda y servicios de apoyo para víctimas, y procedimientos claros para la investigación de denuncias. La institución ha obtenido la certificación Athena SWAN Bronze.

El marco estratégico institucional se articula en torno a cuatro pilares: (1) CORE (acción cívica), mediante el cual la universidad promueve una sociedad pluralista, justa y sostenible a través de la docencia, investigación y compromiso público; (2) Investigación interdisciplinar en las fronteras del conocimiento; (3) Organización, fomentando estructuras eficaces y flexibles que valoran a todos los miembros de la comunidad; y (4) Educación, promoviendo la autonomía estudiantil, la comunicación efectiva, la responsabilidad social y el desarrollo continuo para una ciudadanía activa (Trinity College Dublin, 2026).

6. **Universidad de Edimburgo** ofrece un protocolo integral contra el acoso y la discriminación, con recursos específicos para el apoyo a las personas afectadas. Los ejes estratégicos incluyen formación en diversidad y prevención del acoso, canales confidenciales para la notificación de casos y apoyo continuo mediante servicios de asesoramiento. La institución mantiene una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de intimidación y acoso. El centro web “Respeto en Edimburgo” centraliza la información y orientación sobre la Política de Dignidad y Respeto, los procesos para plantear inquietudes, y el apoyo y formación disponibles. El Plan de Igualdad 2021-2024 proporciona el marco estratégico para estas actuaciones (University of Edinburgh, 2026).
7. **Universidad de Friburgo** ha integrado su Gender Equality Plan (GEP) en su planificación estratégica 2024-2028. El plan cumple con los cuatro criterios obligatorios de Horizon Europe para GEPs: (1) documento formal aprobado por la dirección y publicado institucionalmente; (2) asignación de recursos y expertise en igualdad de género; (3) recopilación y análisis de estadísticas desagregadas por género; y (4) formación en igualdad y sesgos de género para personal directivo y plantilla. Las áreas prioritarias, alineadas con estándares europeos, incluyen: equilibrio entre vida laboral y personal y cultura organizacional; balance de género en liderazgo y toma de decisiones; equidad en procesos de reclutamiento y progresión profesional; integración de la perspectiva de género en docencia e investigación; y medidas contra la violencia de género y el acoso sexual (University of Freiburg, 2026).

8. **Universidad de Ginebra** ha desarrollado un protocolo que aborda el acoso sexual y laboral, promoviendo un entorno laboral seguro. Las medidas implementadas incluyen procedimientos de denuncia accesibles y confidenciales, formación en igualdad y prevención del acoso para todo el personal, y provisión de asistencia psicológica y jurídica para las víctimas (Université de Genève, 2026).
9. **Universidad de Heidelberg** dispone de un protocolo contra el acoso que incluye medidas específicas para casos de acoso sexual y discriminación en el entorno académico. Los elementos centrales comprenden redes de apoyo y servicios de asesoramiento para víctimas, formación obligatoria en prevención del acoso para estudiantes y personal, y canales de denuncia claros y accesibles (Universität Heidelberg, 2026).
10. **Universidad de Helsinki** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. El plan contempla capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas. El Plan de Igualdad y Diversidad 2021-2024 proporciona el marco normativo para estas actuaciones (University of Helsinki, 2021).
11. **Universidad de Leiden** ha establecido un protocolo que proporciona directrices claras para la prevención y tratamiento del acoso y la discriminación. Las medidas incluyen formación continua sobre prevención del acoso, canales de denuncia confidenciales y servicios de apoyo psicológico y jurídico (Leiden University, 2021).
12. **KU Leuven** cuenta con un protocolo detallado para abordar el acoso sexual y laboral, promoviendo la igualdad y el respeto en el entorno universitario. Las actuaciones relevantes incluyen formación en prevención del acoso para todo el personal, líneas de ayuda y asesoramiento para las víctimas, y procedimientos claros para la presentación y gestión de denuncias (KU Leuven, n.d.).
13. **Imperial College London** dispone de un protocolo que establece directrices claras para prevenir y tratar el acoso en todas sus manifestaciones. Las medidas implementadas incluyen formación obligatoria en igualdad y diversidad, canales de denuncia seguros y confidenciales, y apoyo psicológico y asesoramiento especializado para las víctimas (Imperial College London, 2026.).
14. **University College London (UCL)** ha implementado un protocolo para la prevención del acoso y la discriminación, con recursos específicos para el apoyo a las personas afectadas. El protocolo se centra en formación en diversidad y prevención del acoso, canales confidenciales para la notificación de casos, y apoyo continuo mediante servicios de asesoramiento (University College London, 2026).
15. **Universidad de Lund** dispone de un protocolo contra el acoso que incluye medidas para casos de acoso sexual y discriminación en el entorno académico. Las actuaciones comprenden redes de apoyo y servicios de asesoramiento para víctimas, formación obligatoria en prevención del acoso para estudiantes y personal, y canales de denuncia claros y accesibles (Lund University, 2026).

16. **Universidad de Milán** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. Las medidas incluyen capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas. El Plan de Igualdad de Género proporciona el marco estratégico institucional (Università degli Studi di Milano, 2026).
17. **Ludwig-Maximilians-Universität München** dispone de un protocolo que establece directrices claras para prevenir y tratar el acoso en todas sus formas. Las medidas implementadas incluyen formación obligatoria en igualdad y diversidad, canales de denuncia seguros y confidenciales, y apoyo psicológico y asesoramiento para las víctimas (Ludwig-Maximilians-Universität München, 2026).
18. **Universidad de Oxford** cuenta con un protocolo contra el acoso y la discriminación que incluye medidas detalladas para el tratamiento de estos casos. Las actuaciones comprenden formación en prevención del acoso para estudiantes y personal, apoyo confidencial mediante servicios de asesoramiento, y procedimientos claros para denunciar y gestionar casos (University of Oxford, 2026).
19. **Universidad de la Sorbona** ha desarrollado un protocolo que abarca medidas para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral. Las actuaciones incluyen formación en igualdad y prevención del acoso, procedimientos claros de denuncia, y apoyo y asesoramiento para las víctimas (Sorbonne Université, 2026).
20. **Université Paris-Saclay** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. Las medidas relevantes incluyen capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas (Université Paris-Saclay, 2026).
21. **Universidad de Estrasburgo** cuenta con un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral, orientado a la creación de un ambiente seguro y respetuoso. Las medidas implementadas incluyen formación y talleres de sensibilización, servicios de apoyo y asesoramiento para víctimas, y procedimientos claros para denunciar y gestionar casos (Université de Strasbourg, 2026).
22. **Universidad de Utrecht** ha establecido un protocolo que aborda el acoso sexual y laboral, promoviendo la igualdad y el respeto en el entorno universitario. Las medidas relevantes incluyen formación en prevención del acoso para todo el personal, líneas de ayuda y asesoramiento para las víctimas, y procedimientos claros para la presentación y gestión de denuncias (Utrecht University, 2026).
23. **ETH Zurich** ha implementado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y laboral. Las medidas incluyen capacitación en igualdad y diversidad, procedimientos claros para la notificación y gestión de denuncias, y apoyo psicológico para las víctimas (ETH Zurich, 2026).
24. **Universidad de Zúrich** cuenta con un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual y laboral, orientado a la creación de un ambiente seguro y respetuoso. Las principales medidas incluyen formación y talleres de sensibilización sobre acoso, servicios de apoyo y asesoramiento para víctimas, y procedimientos claros para denunciar y gestionar casos (University of Zurich, 2026).

La declaración conjunta LERU/CE7, fruto del seminario celebrado en la Universidad Carolina de Praga en marzo de 2024, reclama que FP10 pase de un enfoque meramente formal a uno centrado en el impacto de los Planes de Igualdad de Género (GEP), reforzando especialmente su carácter inclusivo e interseccional. Las universidades piden a la Comisión Europea recursos específicos de desarrollo de capacidades para el diseño, presupuestación, implementación y evaluación de los GEP, señalando que proyectos ya existentes como GenderAction+, INSPIRE o UniSAFE/GenderSAFE ofrecen herramientas, indicadores, formación y espacios de aprendizaje mutuo que pueden ser clave para apoyar a las instituciones a lo largo de todo el Espacio Europeo de Investigación. Asimismo, la declaración subraya la necesidad de orientar mejor la recogida de datos sobre entrada, progresión y salida de estudiantes y personal de grupos minorizados, con directrices claras sobre GDPR y la posibilidad de centralizar a medio plazo la información de los GEP. Aboga también por un enfoque pragmático de la interseccionalidad (integrar al menos otra dimensión de diversidad además del género, adaptada al contexto de cada universidad), por convertir en obligatorias en FP10 las cinco áreas recomendadas de Horizonte Europa (conciliación y cultura organizativa, liderazgo, carrera académica, contenidos de investigación y docencia, y violencia de género) y por sustituir el actual sistema binario de cumplimiento por mecanismos de evaluación cuantitativos y cualitativos más robustos, inspirados en modelos como Athena Swan (LERU, 2024).

Estas áreas son prioritarias:

- Conciliación de la vida laboral y personal y cultura organizacional.
- Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.
- Igualdad de género en el reclutamiento y la progresión profesional.
- Integración de la dimensión de género en la investigación y en los contenidos docentes.
- Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.

6. Discusión

La igualdad de género sigue siendo un tema crucial tanto en Europa como en España, con avances notables en algunos ámbitos, pero también con desafíos persistentes. La tasa de empleo femenino en la Unión Europea, que se sitúa en el 68.9%, refleja un progreso hacia una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral (Eurostat, 2024). Sin embargo, España, con un 61.1%, aún está por debajo de la media europea, indicando la necesidad de políticas más efectivas para incentivar la integración laboral femenina (Instituto Nacional de Estadística, 2024).

La brecha salarial de género sigue siendo un problema en la UE, con una diferencia del 12.7% en los ingresos entre hombres y mujeres (Eurostat, 2024). España ha logrado reducir esta brecha al 8.9%, lo que sugiere que las políticas nacionales enfocadas en la

igualdad salarial han tenido un impacto positivo (Instituto Nacional de Estadística, 2024). No obstante, el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo continúa siendo limitado, con solo el 34% de los directivos en la UE y el 38% en España siendo mujeres (Comisión Europea, 2023; Instituto Nacional de Estadística, 2024). Esto subraya la necesidad de fomentar un entorno que promueva el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo, eliminando barreras estructurales y culturales.

En el ámbito educativo, las mujeres superan a los hombres en matriculación universitaria, representando el 54% en la UE y el 56% en España (Comisión Europea, 2023; Ministerio de Universidades, 2024). Sin embargo, la baja representación de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) sigue siendo un desafío, con solo el 29% de los graduados en estos campos en España siendo mujeres (Ministerio de Universidades, 2024). Para cerrar esta brecha, es esencial implementar programas educativos que promuevan el interés de las niñas y jóvenes en estas áreas desde una edad temprana, además de ofrecer incentivos y apoyos específicos.

La representación de las mujeres en la política ha mejorado significativamente, especialmente en España, donde las mujeres ocupan el 47% de los escaños en el Congreso de los Diputados, en comparación con el 33% en promedio en los parlamentos de la UE (Parlamento Europeo, 2023; Congreso de los Diputados, 2024). Este avance es resultado de políticas como las cuotas de género, que han sido efectivas en aumentar la representación femenina en cargos políticos.

La violencia de género sigue siendo un problema grave en toda Europa, con una de cada tres mujeres en la UE habiendo experimentado violencia física o sexual (Agencia Europea de Derechos Fundamentales, 2023). En España, el 34% de las mujeres ha sufrido violencia de género, lo que ha llevado al país a implementar medidas legislativas avanzadas para combatir este problema (Ministerio de Igualdad, 2024). Aunque las leyes son robustas, la eficacia de su implementación varía, y es necesario un esfuerzo continuo para asegurar que las víctimas reciban el apoyo adecuado y que los perpetradores sean llevados ante la justicia. Actuación de los protocolos ha hecho que se manifieste y salgan a la luz los datos de una violencia ocultas y no visibilizada.

Las Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la UE, buscan abordar estas desigualdades a través de políticas integrales que incluyen la eliminación de la violencia de género y la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo (Comisión Europea, 2020). En España, las iniciativas nacionales complementan estos esfuerzos con planes específicos para aumentar la representación femenina en ciencia y tecnología y para fortalecer las medidas contra la violencia de género (Ministerio de Igualdad, 2024).

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto la UE como España han avanzado en la promoción de permisos parentales equitativos. España destaca por haber implementado permisos de igual duración para padres y madres, lo que ayuda a equilibrar las responsabilidades familiares entre ambos progenitores (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2024).

A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos. El cambio demográfico y el envejecimiento de la población en Europa y España exigen una mayor participación

femenina en el mercado laboral para sostener el crecimiento económico y la sostenibilidad del sistema de bienestar (Comisión Europea, 2023; Instituto Nacional de Estadística, 2024). Asimismo, la digitalización y el avance tecnológico presentan tanto oportunidades como retos para la igualdad de género. Es crucial promover la inclusión de mujeres en sectores emergentes y altamente demandados para evitar una nueva brecha de género sobre todo delante del reto que supone la Inteligencia Artificial.

Revisando los diferentes protocolos de las Universidades que conforma la LERU se destacan por su enfoque en la diversidad e interseccionalidad dentro de sus políticas de igualdad. La Universidad de Ámsterdam, por ejemplo, ha desarrollado un enfoque integral para abordar la diversidad cultural, de género y socioeconómica, asegurando que sus programas educativos y políticas laborales reflejen un compromiso profundo con la interseccionalidad. En la Universidad de Helsinki, la diversidad y la inclusión se abordan mediante talleres de sensibilización cultural y la promoción de la representación equitativa de grupos minoritarios en todas las esferas académicas y administrativas. Asimismo, la Universidad de Ginebra se enfoca en la interseccionalidad como una herramienta clave para identificar y abordar las diferentes capas de discriminación que pueden afectar a estudiantes y personal de diversos orígenes. La Universidad de Edimburgo implementa programas que consideran múltiples dimensiones de identidad, como el género, la etnicidad y la orientación sexual, con el objetivo de crear un entorno inclusivo y equitativo. Por su parte, la Universidad de Leiden destaca por su enfoque en la diversidad interseccional, desarrollando iniciativas que buscan integrar perspectivas diversas en la vida universitaria diaria. Estas universidades, entre otras en la LERU, reconocen que la interseccionalidad es fundamental para construir comunidades académicas más justas y equitativas, y se esfuerzan por implementar políticas que reflejen esta comprensión.

7. Conclusiones

Aunque se han logrado avances importantes hacia la igualdad de género en Europa y España, es evidente que queda mucho por hacer. Se requiere un enfoque holístico que incluya la implementación efectiva de políticas de igualdad, la promoción de la diversidad en todos los sectores, y un compromiso continuo para erradicar la violencia de género. Estas acciones son esenciales para construir una sociedad más justa e inclusiva para todos.

Los esfuerzos que han supuesto la ley LOSU, la red de universidades LERU, y el ERC reflejan un compromiso creciente con la igualdad de género y la diversidad en el ámbito académico y de investigación en Europa. Si bien se han logrado avances importantes, persisten desafíos significativos que requieren un enfoque continuo y coordinado. La implementación efectiva de políticas de igualdad no solo mejora la representación y participación de las mujeres, sino que también enriquece el entorno académico al incorporar una visión más amplia de la diversidad que es crucial para la innovación y el progreso científico. A medida que estas instituciones continúan desarrollando y refinando sus estrategias, es esencial mantener este enfoque para poder eliminar barreras estructurales y

culturales para construir una comunidad académica inclusiva y ante el reto que supone la inteligencia artificial.

Agradecimientos

LERU a todos los miembros que conforman la liga de universidades y en concreto a los del Grupo EDI al cual pertenecí de junio 2019 a mayo 2023.

Referencias

- Agencia Europea de Derechos Fundamentales (2023): Datos sobre violencia de género. Recuperado de <https://fra.europa.eu>
- Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. *LERU Position Paper*. Available online: https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf (accessed on 8 January 2022).
- Comisión Europea (2020): Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la UE. Recuperado de Comisión Europea
- Comisión Europea (2023): Informe sobre igualdad de género en la educación superior y representación política. Recuperado de Comisión Europea
- Consejo Europeo de Investigación (ERC). (2021). *Plan de igualdad de género del Consejo Científico del ERC 2021-2027*. Link: Plan de igualdad de género del Consejo Científico del ERC 2021-2027 (7/06/2021)
- Cuddy, A. J. C. (2015). *Presence: Bringing your boldest self to your biggest challenges*. Little, Brown and Company.
- Deloitte. (2022). *Women in leadership: Realizing the full potential of the talent pool*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/women-in-leadership.html>
- Devereaux, S. L., Haines, K. M., et al. (2020). Gender and the recruitment process: The influence of gendered language on job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(2), 111-127. <https://doi.org/10.1111/jasp.12683>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2016). Unconscious bias in the workplace: How it affects hiring and promotion. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2016/09/unconscious-bias-in-the-workplace>
- ERAC SWG. (2021). *Informe sobre Género en la Investigación e Innovación: Planes de Igualdad de Género como catalizador de cambio*. (1/06/2021)
- ETH Zurich. (2026). *Equal opportunities*. Retrieved from <https://ethz.ch/en/the-eth-zurich/sustainability/2030-agenda/eth-contribution-to-2030-agenda/ziel-5-geschlechtergleichstellung.html>

- Eurostat (2024) <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Eurostat (2024): Datos sobre la tasa de empleo y la brecha salarial en la UE. Recuperado de Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.
- Gillard, J., & Okonjo-Iweala, N. (2021). *Women and leadership: Real lives, real lessons*. Cambridge University Press.
- Harts, M. (2019). *The memo: What women of color need to know to secure a seat at the table*. Seal Press.
- Imperial College London. (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.imperial.ac.uk/equality/>
- Instituto Nacional de Estadística (2024): Datos sobre el mercado laboral y demografía en España. Recuperado de INE
- Kay, K., & Shipman, C. (2014). *The confidence code: The science and art of self-assurance - What women should know*. HarperBusiness.
- KU Leuven. (n.d.). *Equality and diversity*. Retrieved from <https://www.kuleuven.be/english/diversity>
- League of European Research Universities & Central European Universities. (2024). *Joint LERU/CE7 statement on impactful and inclusive Gender Equality Plans (GEPs) in Horizon Europe and FP10* [Position paper]. LERU.
- Leiden University. (2021). *Diversity and inclusion policy*. Retrieved from <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity/gender-equality-plan>
- LERU (2025) Impactful Gender Equality Plans and how to get there in FP10 <https://www.leru.org/news/impactful-gender-equality-plans-gep-in-horizon-europe-and-fp10> and <https://www.leru.org/about-leru>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Boletín Oficial del Estado, núm. 68, de 22 de marzo de 2023, pp. 37900-37965. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-4795.
- Ludwig-Maximilians-Universität München. (2026). *Diversity at LMU*. Retrieved from <https://www.lmu.de/en/about-lmu/working-at-lmu/additional-services/diversity/>
- Lund University. (2026). *Equality and diversity*. Retrieved from https://www.staff.lu.se/sites/staff.lu.se/files/2022-11/Lika%20villkorsplan%20pop%20version%20eng%20_TILLG_.pdf
- McKinsey & Company. (2021). *The gender gap in employment: What's holding women back?* Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-gender-gap-in-employment-whats-holding-women-back>
- Ministerio de Igualdad (2024): Informe sobre violencia de género y estrategias de igualdad. Recuperado de Ministerio de Igualdad
- Mohr, T. S. (2014). *Why women don't apply for jobs unless they're 100% qualified*. Harvard Business Review.
- Morley, K. (2019). *The gender agenda: A guide to balanced leadership*. Routledge.

- Naciones Unidas (2025) <https://www.un.org/es/>
- Parlamento Europeo (2023): Datos sobre representación parlamentaria. Recuperado de Parlamento Europeo
- Real Decreto 901/2020, que regula en España los planes de igualdad en el ámbito laboral, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, work, and the will to lead*. Alfred A. Knopf.
- Sorbonne Université. (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.sorbonne-universite.fr/en/news/girls-plus-math-and-computers-equals-bright-equation>
- Trinity College Dublin. (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.tcd.ie/equality/>
- Università degli Studi di Milano (2026). *Piano di uguaglianza di genere*. Retrieved from <https://www.unimi.it/en>
- Universitat de Barcelona. (2025). *Pla d'igualtat*. Retrieved from https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/0/pla_igualtat_actualitzat.pdf/ff1444f9-dac6-96df-168f-44df8cb57c95
- Universität Freiburg. (2026). *Gleichstellung und Diversität*. Retrieved from <https://uni-freiburg.de/>
- Universität Heidelberg (2026). *Gleichstellungskonzept der Universität Heidelberg*. Retrieved from <https://www.uni-heidelberg.de/en>
- Université de Genève (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.unige.ch/egalite/>
- Université de Strasbourg (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.unistra.fr/fr/universite/engagements/egalite-parite-diversite>
- Université Paris-Saclay (2026). *Égalité et diversité*. Retrieved from <https://www.universite-paris-saclay.fr/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>
- University College London (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/>
- University of Amsterdam. (2022). *Diversity policy*. Retrieved from <https://www.uva.nl/en/about-the-uva/uva-profile/diversity/diversity.html>. And <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/diversiteit-en-inclusie/beleidskader-diversiteit/uva-gender-equality-plan/uva-gender-equality-plan.html>
- University of Cambridge. (2026). *Equality & diversity*. Retrieved from <https://www.equality.admin.cam.ac.uk>
- University of Copenhagen. (2023). *Diversity and inclusion*. Retrieved from https://about.ku.dk/profile-history/diversity/UCPH_Action_plan_for_gender_equality_and_diversity_2022_2023.pdf
- University of Edinburgh (2026). *Equality, diversity & inclusion*. Retrieved from <https://www.ed.ac.uk/equality-diversity>
- University of Helsinki. (2021). *Equality and diversity plan 2021–2024*. Retrieved from <https://www.helsinki.fi/en/university/equality-and-diversity>
- University of Oxford (2026). *Equality and diversity*. Retrieved from <https://edu.admin.ox.ac.uk/monitoring-and-evaluation>

University of Zurich (2026). *Diversity and inclusion*. Retrieved from <https://www.uzh.ch/en/explore/basics/responsibility/genderpolicy.html>

Utrecht University (2021). *Diversity and inclusion*. Retrieved from <https://www.uu.nl/nieuws/maart-in-het-teken-van-equality-diversity-inclusion>

CRÓNICAS JURISPRUDENCIALES

Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad (de 01/09/2024 a 31/08/2025)*

Chronicle of the european case law on equality (from 01/09/2024 to 31/08/2025)

Autoría JEAN JACQMAIN
Profesor jubilado de la Universidad Libre de Bruselas

Traducción JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA**
Magistrado especialista del Orden Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia
Profesor asociado de Derecho Procesal de la Universidad de A Coruña

BELÉN GARCÍA ROMERO***
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA****
Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid

doi: 10.20318/femeris.2026.10492

Resumen: El estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Palabras clave: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Comité Europeo de Derechos Sociales, Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

* El texto original en francés se publicó en *Journal de Droit Européen*, n.º 323, 09/2025. La crónica comprende decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Comité Europeo de Derechos Sociales. Si usted desea realizar comentarios, los puede enviar a jeanjacqmain@ulb.be.

** Fernando Lousada ha traducido, de la Parte II “otras discriminaciones”, los epígrafes “discriminación en función de la edad”, “discriminación en función de la discapacidad”, “discriminación en función de la religión o convicciones”, “discriminación en función de la orientación sexual”, y “discriminación más allá del marco general”; además ha realizado una revisión general con Jean Jacqmain, autor del estudio.

*** Belén García ha traducido, de la Parte I “igualdad de género”, los epígrafes “igualdad retributiva”, “igualdad en las condiciones de trabajo” y “regímenes obligatorios de la seguridad social”.

**** Gema Quintero ha traducido, de la Parte I “igualdad de género”, los epígrafes “protección de la maternidad”, “permiso parental” y “discriminación fuera del marco general”, y, de la Parte II “otras discriminaciones”, el epígrafe “discriminación en función de la raza o el origen étnico”.

Abstract. This paper deals with the analysis of judgments related to the principle of equal treatment and opportunities and delivered from September 1, 2024 until August 31, 2025 by the Court of Justice and General Court of the European Union, the European Court of Human Rights and the European Committee of Social Rights.

Keywords: Court of Justice of the European, European Court of Human Rights, European Committee of Social Rights, Principle of equal treatment and opportunities.

I. IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES MASCULINOS Y FEMENINOS

Legislación. No hay novedades que reseñar en este apartado.

Jurisprudencia. Son los tribunales españoles los que, mediante sus sentencias judiciales, han llevado al Tribunal de Justicia a ofrecer respuestas, a veces discutibles, sobre diversos aspectos de la cuestión. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha ocupado principalmente de casos relativos a Estados no pertenecientes a la Unión.

1. Igualdad retributiva

En el caso *Air Nostrum et al.*¹, las aerolíneas españolas abonan a su personal de vuelo dietas destinadas a cubrir los gastos de manutención durante su servicio. Sin embargo, la cuantía de estas dietas se determina mediante diferentes convenios colectivos celebrados por las empresas con distintos sindicatos: la cantidad pagada al «personal técnico» (pilotos: 97% hombres) es, a consecuencia de ello, superior a la pagada al «personal comercial» (tripulantes de cabina: 95% mujeres). Esta disparidad ha dado lugar a diversas controversias, lo que ha llevado a la Audiencia Nacional (competente, en particular, sobre los convenios colectivos aplicables en más de una Comunidad autónoma) a remitir el asunto al Tribunal de Justicia pues la presunción de discriminación indirecta es evidente. Dado que la legislación laboral española excluye del concepto de remuneración las dietas que compensan los costes reales, las cuestiones prejudiciales se refieren a las «condiciones de trabajo» en el sentido del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54/CE.

En sus conclusiones², el Abogado General Szpunar recomienda al Tribunal que reconozca la discriminación contraria a esta disposición y se centra en recordar la jurisprudencia según la cual la negociación con diferentes organizaciones sindicales no sirve como justificación objetiva de una discriminación directa³.

¹ STJUE de 4 octubre 2024, *Air Nostrum e.a.*, C-314/23, EU:C:2024:842.

² Conclusiones del Abogado General Szpunar, presentadas el 6 junio 2024, *Air Nostrum e.a.*, C-314/23, EU:C:2024:475.

³ Ver STJUE de 27 octubre 1993, *Enderby*, C-127/92, EU:C:1993:859; sin embargo, ver STJUE de 28 de febrero 2013, *Kenny e.a.*, C-427/11, EU:C:2013:122. Sobre la discrepancia apreciable entre los argumentos de estas dos sentencias, ver nuestra "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2012 a 31/8/2013)" (traducción: Fernando Lousada), *Aequalitas*, n.º 33, 2013, pp. 7-8.

Por su parte, el Tribunal de Justicia optó por reafirmar el concepto de «remuneración» en el Derecho de la UE, que abarca cualquier prestación abonada en virtud de la relación laboral⁴. En consecuencia, se reconduce la cuestión a los artículos 2, apartado 1, letra c), y 4 de la Directiva 2006/54/CE y al principio de igualdad de retribución «para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor». Ahora bien, esta última condición claramente no se cumple entre las dos categorías de personal comparadas, independientemente de la disparidad en su composición por sexo. Por ello, el Tribunal concluyó que los artículos 2 y 4 de la Directiva no se oponen a las disposiciones controvertidas.

Parece evidente que, para el Tribunal, los pilotos tienen derecho a frecuentar mejores hoteles y restaurantes que las auxiliares de vuelo. Pero, sobre todo, parece no ver el agujero que su razonamiento deja en el sistema diseñado para garantizar el principio fundamental de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, reforzado «mediante la transparencia de la remuneración y los mecanismos de aplicación» por la Directiva (UE) 2023/970, una norma que contribuiría a resolver la controversia, que es, en definitiva, bastante elemental.

La paradoja sería que esta cuestión se tratara posteriormente con mayor eficacia en el marco del Derecho del Consejo de Europa, ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Comité Europeo de Derechos Sociales.

2. Igualdad en las condiciones de trabajo

a) Control del tiempo de trabajo

Hace seis años, el Tribunal de Justicia, en un caso también español⁵, dictó una sentencia que causó revuelo en más de un Estado miembro. Declaró que, para transponer la Directiva 2003/88/CE sobre la ordenación del tiempo de trabajo (derivada de la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y que da efecto al artículo 31, apartado 8, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión), la legislación nacional debe imponer un sistema de control de la jornada diaria de cada trabajador.

El gobierno español modificó las disposiciones pertinentes para implementar esta sentencia, pero su aplicación administrativa y judicial parece seguir siendo deficiente. Por ejemplo, en el caso Loredas⁶, una empleada del hogar recibió una indemnización por su despido improcedente, pero no por las horas de trabajo no remuneradas, ya que no pudo acreditarlas. En suplicación, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco plantea

⁴ STJUE de 7 marzo 1996, Freers & Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83; STJUE de 19 septiembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2018 a 31/8/2019)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, Belén García), Femeris, vol. 5, n.º 2, 2019, p. 255-256.

⁵ STJUE de 14 marzo 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

⁶ STJUE de 19 diciembre 2024, Loredas, C-531/23, EU:C:2024:1050.

una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia en relación con el impacto de la Directiva 2003/88/CE.

El Tribunal reiteró su sentencia anterior, subrayando que las prácticas administrativas o judiciales de un Estado miembro no pueden autorizar excepciones que contravenzan los derechos reconocidos por la Directiva. No obstante, el sistema de seguimiento de las prestaciones individuales diarias puede tener en cuenta las características específicas de determinados sectores o el tamaño de las empresas, siempre que ello no comprometa su eficacia.

El tribunal remitente también planteó la posibilidad de discriminación por razón de género en virtud de la Directiva 2006/54/CE (refundición). Refiriéndose a un precedente⁷, el Tribunal de Justicia reconoce sin reservas el predominio significativo de mujeres en el personal doméstico, lo que sugiere la posibilidad de discriminación indirecta debido a las disposiciones defectuosas; el Tribunal de Justicia deja en manos del tribunal nacional el examen de esta cuestión.

b) Acoso sexual

1°. En el caso N.Ö. v. Turquía⁸, una dentista que trabajaba en un hospital de Ankara presentó una denuncia contra un médico, jefe de servicio, por una serie de incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo que culminaron en una violación en su domicilio. El proceso penal tuvo como resultado la absolución del acusado, por duda razonable, y los recursos de la denunciante contra esta decisión fueron desestimados.

Ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, alegó una violación de los artículos 8 y 6 combinados del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Refiriéndose a un caso reciente⁹, el Tribunal confirmó únicamente el artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada). Consideró que el tribunal de primera instancia había dado una importancia indebida al retraso de dos años entre los presuntos hechos y la presentación de la denuncia, sin tener en cuenta la angustia que sufrió la víctima (acreditada por informes médicos y psicológicos). Además, no se aceptaron ciertas pruebas materiales. El Tribunal concluyó por unanimidad que se había infringido el artículo 8 y no consideró necesario examinar el artículo 14 (discriminación), que también había invocado la demandante. Se concedió una indemnización de 2.600 euros por daños morales.

2°. Si el caso anterior se refirió a “gente del mundo”, el siguiente revela una sórdida realidad de la que la Europa del siglo XXI tarda en percatarse. En Moldavia, una mujer con discapacidad mental, declarada incapaz, fue puesta bajo tutela estatal, pero, bajo una polí-

⁷ STJUE de 24 febrero 2022, TGSS (desempleo de empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120; ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2021 a 31/8/2022)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, Belén García), *Femeris*, vol. 8, n.º 2, 2023, pp. 134-135.

⁸ STEDH de 14 enero 2025, N.Ö. v. Turquía, demanda n.º. 24733/15.

⁹ STEDH de 30 agosto 2022, C. v. Rumanía, demanda n.º. 47358/20; ver nuestra “Crónica ... (de 1/9/2021 a 31/8/2022)”, citada, pp. 132-133.

tica de “desinstitucionalización”, fue ubicada con una pareja de agricultores que se propusieron convertirla en una “buena esposa para un peón agrícola”. Cinco años después, huyó de la granja y, con ayuda de una asociación, denunció por reiteradas violaciones e impago de salarios. El caso, examinado en el marco de un proceso penal, terminó con la absolución de la pareja, con desestimación de los recursos de la víctima.

A petición de la víctima, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictó una sentencia extensamente motivada¹⁰. El Tribunal concluyó que se habían violado los artículos 3 (trato inhumano o degradante) y 8 del Convenio, así como el artículo 4 (trabajo forzoso). Además, estas disposiciones se combinan con el artículo 14, toda vez que la actitud de los tribunales nacionales expresa un desprecio estereotipado hacia las mujeres con discapacidad; en otras palabras, la discriminación interseccional. En particular, el Tribunal hace hincapié en que unas “adaptaciones razonables” a las reglas procedimentales habrían permitido a la víctima hacerse oír mejor ante estos tribunales. El Tribunal le otorgó una indemnización de 33.000 euros por daños morales.

3º. Peor aún. El TEDH dictó sentencia en el caso F.M. a.o. contra Rusia¹¹, cuya extensión refleja la gravedad de la situación que le había sido sometida.

Entre 2002 y 2016, cinco mujeres jóvenes de nacionalidad kazaja y uzbeka fueron víctimas de la trata de personas fueron introducidas ilegalmente en Rusia y fueron conducidas a un pequeño negocio en Moscú. Allí sufrieron explotación brutal, violencia física reiterada, violación, aborto forzado y el secuestro de sus hijos. Los procedimientos judiciales que iniciaron no dieron ningún resultado, debido a la inacción, o incluso la obstrucción, de las autoridades que deberían haber investigado los delitos que denunciaron.

Al examinar las demandas de las víctimas, el Tribunal Europeo cita, en relación con el contexto jurídico internacional, la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y su Protocolo adicional, conocido como el Protocolo de Palermo, instrumentos “destinados a prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de las mujeres y de los niños”, así como el Convenio núm. 29 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Forzoso, y su Protocolo adicional. Rusia ha ratificado estos instrumentos, pero no el Convenio de Estambul “para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica”, que no se pudo invocar.

El Tribunal, por unanimidad, declaró la violación del artículo 4 del CEDH, que prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso, contra la cual el Estado en cuestión incumplió su deber de proteger a las víctimas. Además, las víctimas alegaron discriminación interseccional por razón de género, origen étnico y condición social, derivada de las políticas de las autoridades. El Tribunal se centró en el género y también reconoció la violación del artículo 14 en conjunción con el artículo 4. El Tribunal concedió 52.000 euros a tres de las víctimas y 72.000 euros a las otras dos en concepto de indemnización por daños morales.

¹⁰ STEDH de 27 febrero 2025, I.C. v. República de Moldavia, demanda n.º 36436/22.

¹¹ STEDH de 10 diciembre 2024, F.M. a.o. v. Rusia, demandas n.º. 71671/16 y 40190/18.

c) Acceso al ejercicio de la profesión

En el asunto de Semenya contra Suiza¹², el caso de una atleta sudafricana vetada de las competiciones por World Athletics por negarse a someterse a un tratamiento hormonal para reducir sus niveles naturales de testosterona dio lugar a una sorprendente apelación ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La única vía de apelación contra las decisiones del Tribunal de Arbitraje Deportivo es ante el Tribunal Supremo Federal Suizo, y la sentencia de este solo se puede impugnar ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Por una mayoría de cuatro votos contra tres, una sección del Tribunal determinó la violación de los artículos 8 y 14 combinados y del artículo 13 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El gobierno suizo solicitó y obtuvo de inmediato la remisión del caso a la Gran Sala. El Tribunal, en su sentencia de Gran Sala¹³, decidió, por 13 votos contra 4, que, dada la falta de conexión entre la demandante y el Estado en cuestión, sus quejas en virtud de los artículos 8, 14 y 13 eran inadmisibles. Sin embargo, el Tribunal declaró que, debido al desequilibrio sistémico entre los atletas y las federaciones deportivas, era esencial que las controversias entre ellas se juzgaran con el máximo rigor. Por lo tanto, se cuestionaba el artículo 6.1 de la Convención y, considerando que el Tribunal Federal no había prestado la debida atención al caso, el Tribunal, por 15 votos a favor y 2 en contra, declaró la violación de esta disposición.

3. Regímenes obligatorios de la Seguridad Social

1º. La legislación española reconoce a los trabajadores el derecho a reducir su jornada laboral para el cuidado de un hijo menor de 12 años; en consecuencia, su salario y las cotizaciones a la Seguridad Social se reducen proporcionalmente. Si la persona es víctima de un accidente laboral de tal gravedad que justifique la concesión de una pensión de incapacidad permanente, la cuantía de esta se calcula sobre el salario reducido; sin embargo, si el accidente se produce durante los dos primeros años de la reducción de las prestaciones, el cálculo se basa en el salario íntegro.

En el caso *Alcampo y otros*¹⁴, una trabajadora impugna la cuantía de su pensión y un juzgado de lo Social de Barcelona le pregunta al Tribunal de Justicia sobre la discriminación indirecta que este sistema podría suponer para las mujeres.

Hace dieciséis años, el Tribunal tuvo que responder a una cuestión similar y concluyó que no existía discriminación en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE¹⁵. En aquel momento, también se preguntó sobre el impacto del acuerdo marco europeo sobre el permiso parental (el primero, objeto de la Directiva 96/34/CE), pero, a

¹² STEDH de 11 julio 2023, *Semenya v. Suiza*, demanda n.º. 10934/21; ver nuestra "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2022 a 31/8/2023)" (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, Belén García), *Femeris*, vol. 9, n.º 2, 2023, pp. 104-105.

¹³ STEDH (Gran Sala) de 10 julio 2025.

¹⁴ STJUE de 10 abril 2025, *Alcampo e.a.*, C-584/23, EU:C:2025:261.

¹⁵ STJUE de 16 julio 2009, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, EU:C:2009:462.

pesar de las recomendaciones de la Abogada General E. Sharpston, este aspecto no consiguió motivar al Tribunal a examinarlo más a fondo. La nueva sentencia es una reiteración: para cada víctima de un accidente laboral, la aplicación de la regla de reducción produce el mismo efecto (atenuado por la concesión de dos años “de gracia”), independientemente del motivo por el que la persona hubiera reducido sus prestaciones (y no solo en virtud de la medida en cuestión). Además, si bien el artículo 7.1.b) de la Directiva 79/7/CEE autoriza a los Estados miembros a adoptar medidas excepcionales en relación con la crianza de los hijos, no los obliga a hacerlo. Si bien el Tribunal reconoce que el grupo de trabajadores que se beneficia de la reducción de las prestaciones está compuesto mayoritariamente por mujeres, esto se produce, una vez más, tras un análisis microscópico del concepto de grupos comparables. Por lo tanto, el Tribunal considera que la Directiva 79/7/CEE no excluye el sistema controvertido.

2º. En España, la legislación acerca de las pensiones permanece atormentada por el complemento destinado a reducir la brecha de género en las pensiones de las mujeres respecto a los hombres. En su redacción inicial, el complemento se concedía exclusivamente a las mujeres que hubieran tenido dos hijos. El Tribunal de Justicia entendió que esto suponía una discriminación directa contra los hombres, a la luz de la Directiva 79/7/CEE¹⁶. Sin embargo, la situación legislativa y su aplicación administrativa no cambiaron en un primer momento, por lo que el Tribunal se vio compelido a reiterar su postura¹⁷.

Finalmente, la legislación española se modificó supuestamente para corregir la discriminación directa contra los hombres que había sido declarada por el TJUE. A tal efecto, el complemento, reconocido en esta nueva versión a quien tuviera uno o más hijos, se seguía concediendo a las mujeres de manera automática y a los hombres bajo ciertas condiciones acreditativas del cuidado, y, de tener el padre y la madre derecho al mismo, solo se le atribuía a quien tuviera la pensión más baja. Tras conocer de dos casos atinentes a la nueva legislación, Melbán y Sergamo¹⁸, el Tribunal decidió acumularlos y entendió que la Directiva se oponía también a la nueva disposición en cuestión. Sin embargo, la sentencia no obstaculiza que, si el padre y la madre tienen derecho al complemento, solo se le atribuya a quien tiene la pensión más baja.

4. Protección por maternidad

En el marco de otro caso español, Omnitel Comunicaciones y otros¹⁹, una empresa no autorizada como empresa de trabajo temporal había concluido un contrato de servi-

¹⁶ STJUE de 12 diciembre 2019, INSS (complemento de pensión para las madres), C-450/18, EU:C:2019:1075; ver nuestra “Crónica ... (de 1/9/2018 a 31/8/2019)”, citada, pp. 233-234.

¹⁷ STJUE de 14 septiembre 2023, TGSS (denegación del complemento de maternidad), C-113/22, EU:C:2023:665; ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2023 a 31/8/2024)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Belén García), *Femeris*, vol. 10, n.º 2, pp. 88-89.

¹⁸ STJUE de 18 mayo 2025, Melbán y Sergamo, C-623/23 y 626/23 acumulados, EU:C:2025:358.

¹⁹ STJUE de 24 de octubre de 2024, Omnitel Comunicaciones y otros, C-441/23, EU:C:2024:916.

cios con Microsoft Ibérica por el que una de sus propias empleadas trabajaba al servicio de la empresa contratante. Cuando la solicitante se quedó embarazada, la empresa rescindió el contrato. Tras un proceso de baja por enfermedad, la trabajadora inició un permiso de descanso por nacimiento y cuidado de menor, al que siguió posteriormente un permiso por lactancia y el disfrute de las vacaciones anuales. Fue despedida por razones económicas que el Juzgado de lo social nº 39 no reconoció, por lo que declaró nulo y sin efecto el despido, aunque no encontró discriminación relacionada con la maternidad, en el sentido de la Directiva 2006/54/CE refundidora. Impugnada la sentencia de instancia por la trabajadora, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid plantea varias cuestiones prejudiciales al TJUE.

Las tres primeras se refieren a la Directiva 2008/104/CE sobre trabajo temporal en el marco de una empresa de trabajo temporal, y el Tribunal aclara el significado del artículo 3.1 de la misma, destacando que es irrelevante que la legislación nacional exija autorización administrativa para considerar a una empresa como de trabajo temporal, puesto que lo relevante a efecto de la directiva es que el empleador que contrata personas trabajadoras lo haga con vistas a ponerlas a disposición de otra empresa, que será la usuaria final de los servicios y será quien ejerza el poder de dirección sobre la persona trabajadora en cuestión. En esas circunstancias, el artículo 5.1 de la Directiva exige el pago de una remuneración al menos igual a la que la empresa usuaria habría debido abonar si ella misma hubiera contratado directamente a la trabajadora.

En cuanto al resto, el Tribunal considera que no dispone de suficiente información ni sobre la realidad de la prestación laboral, ni sobre la relación entre el despido y la baja por maternidad, y declara inadmisibles las dos últimas cuestiones, lo que incluye que se queda sin contestar la cuestión de la responsabilidad solidaria de ambas empresas en el caso de declaración de despido nulo.

5. Permiso parental

1º. En UG contra la Comisión²⁰, el TJUE confirma la sentencia del Tribunal General de la Unión Europea²¹, que había desestimado el recurso de una trabajadora al servicio de la Comisión contra su despido con preaviso. Este se basó en numerosas críticas dirigidas a la denunciante sobre su comportamiento y actitud en el trabajo. No obstante, requiere cierta atención la forma en que ambos Tribunales trataron la argumentación de la empleada, sustentada en su derecho al permiso parental. En relación con este derecho conferido por el artículo 42a del Reglamento del Personal, el TGUE aceptó que está garantizado por el artículo 33.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por lo que resulta aplicable a todas sus instituciones según el artículo 51.1. En consecuencia, el Acuerdo Marco Europeo debe ser tenido en cuenta en este asunto, que, en ese momento,

²⁰ STJUE de 21 de noviembre de 2024, UG contra la Comisión, C-546/23 P, EU:C:2024:975.

²¹ STGEUE de 21 de junio de 2023, UG contra la Comisión, T-571/17 RENV, EU:T:2023:351.

era objeto de la Directiva (UE) 2010/18. La cláusula 5.4 tenía como objetivo proteger contra el despido por “la *solicitud* o disfrute de un permiso parental” (cursiva propia). Pues, precisamente, el reproche dirigido a la empleada pública por sus superiores se refería a la naturaleza inoportuna de su *solicitud*. Por tanto, el TGUE concluyó que, en este punto, la decisión de despido era ilegal. Sin embargo, dado que también se basaba en muchas otras faltas, el TGUE, remitiendo a la jurisprudencia del TJUE²², consideró que esos motivos, no relacionados con el permiso parental, eran suficientes para justificar el despido. En la impugnación de la empleada pública, el TJUE no encontró ningún fallo en ese razonamiento.

Esta solución parece inevitable, pero dada la importancia que la Comisión otorga a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (al considerar a los permisos parentales como un elemento clave para lograr una mayor igualdad de género), cabe esperar que todos los distintos órganos jerárquicos de la función pública europea sean ahora más conscientes de esta dimensión.

2º. En este sentido de la importancia de la conciliación, en sentencias idénticas en Comisión contra Bélgica, Comisión contra Irlanda y Comisión contra España²³, el Tribunal de Justicia determinó que los tres Estados miembros no habían cumplido con la obligación de transponer la Directiva (UE) 2019/1158.

6. Discriminación fuera del marco general

1º. El año pasado, el TJUE hizo²⁴ una interpretación remarcable de la Directiva (UE) 2011/95 sobre la política común de asilo al declarar que dos mujeres adolescentes que pertenecían a un “grupo social” expuesto en el país de origen (Irak), escolarizadas en un Estado miembro de la UE, habían descubierto el valor fundamental de la igualdad de género y ello justificaba su protección.

Siguiendo por esa vía, en el caso Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl e.a. (mujeres afganas²⁵), el Tribunal de Justicia asumió la opinión del Abogado General J. Richard de la Tour²⁶ y respondió al *Verwaltungsgerichtshof* austríaco que, respecto a todas las mujeres, la política discriminatoria desarrollada por el régimen político en Afganistán equivalía a un “acto de persecución” en el sentido del artículo 9.1(b) de la Directiva (UE) 2011/95, de ahí que, al evaluar solicitudes de protección, no era necesario examinar situaciones individuales.

²² STJUE de 20 de junio de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, y STJUE de 27 de febrero de 2014, Lyreco Bélgica, C-588/12, EU:C:2014:99.

²³ STJUE de 1 de agosto de 2025, Comisión contra Bélgica (Directiva sobre el equilibrio vida laboral y personal), C-68/24, EU:C:2025:607; STJUE de 1 de agosto de 2025, Comisión contra Irlanda (Directiva sobre el equilibrio vida laboral y personal), C-69/24, EU:C:2025:612; y STJUE de 1 de agosto de 2025 Comisión contra España (Directiva sobre el equilibrio vida laboral y personal), C-70/24, EU:C:2025:615.

²⁴ STJUE de 11 de junio de 2024, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (mujeres identificándose con el valor de la igualdad de género), C-646/21, EU:C:2024:487; ver nuestra “Crónica ... (de 1/9/2023 a 31/8/2024)”, citada, pp. 92-93.

²⁵ STJUE de 4 de octubre de 2024 Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl e.a. (mujeres afganas), C-608/22 y C-609/22 acumulados, EU:C:2024:828.

²⁶ Conclusions de l’avocat général Richard de la Tour, presentadas el 9 noviembre 2023, Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl e.a. (mujeres afganas), C608/22 y C609/22 acumulados, EU:C:2023:856.

2º. Ese mismo día, el Tribunal de Justicia se pronunció sobre un aspecto de la cuestión de la reasignación de sexo que, hasta ahora, solo había abordado en términos de discriminación de género²⁷. Se trata del reconocimiento legal de la reasignación de género, que ha sido objeto de una abundante jurisprudencia del TEDH²⁸, la cual sin embargo no incluye un caso como del que se trata ahora.

En el caso *Mirin*²⁹, un ciudadano rumano, registrado como mujer, obtuvo posteriormente el reconocimiento de su conversión al sexo masculino en el Reino Unido (entonces miembro de la Unión). Sin embargo, la legislación rumana exigía que la solicitante siguiera un nuevo procedimiento que concluyera con una sentencia que exhortara a la corrección en el registro civil de las referencias a su sexo y nombre de pila. Interrogado por un tribunal de primera instancia en Bucarest, el Tribunal de Justicia, en Gran Sala, mantiene la opinión del mismo Abogado General³⁰ y afirma que los principios de libertad de movimiento y residencia de los ciudadanos de la Unión (artículos 20 y 21 TFUE y artículos 7 y 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales) impedían que la legislación rumana mantuviera una disposición como esa. El hecho de que el Reino Unido abandonara posteriormente la Unión es irrelevante.

II. OTRAS DISCRIMINACIONES

Legislación. No hay novedades que reseñar en este apartado.

Jurisprudencia. Una vez más, ha sido sobre todo el criterio de origen étnico lo que movilizó al TEDH, y el de la edad, ha movilizó a ambos tribunales.

1. Discriminación en función de la raza o el origen étnico

1º. Un nuevo³¹ caso de personas pertenecientes a la etnia romaní (etnia gitana), *Caldarar a.o. contra Polonia*³², desalojadas por la demolición del campamento, establecido sin amparo jurídico en terrenos municipales, inspiró al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a adoptar un razonamiento inusual. En Wrocław, los demandantes se quejaron de la ausencia de cualquier procedimiento previo a la decisión de demolición en el que pudieran haber participado para ejercer sus derechos. Por esta razón, no habían podido ejercitar ninguna acción jurisdiccional al amparo de la legislación nacional.

²⁷ Sobre condiciones de trabajo, STJUE de 30 de abril de 1996, P. v. S., C-13/94, EU:C:1996:170. Sobre pensiones de jubilación, STJUE de 26 de junio de 2018, M. B., C-451/16, EU:C:2018:492. Respecto a esta última, "Crónica ... (de 1/9/2021 a 31/8/2022)", obra citada, pp. 196-197.

²⁸ Para un resumen, véase la hoja temática del TEDH "Identidad de género", www.echr.coe.int/fr/factsheets.

²⁹ STJUE de 4 de octubre de 2024, *Mirin*, C-4/23, EU:C:2024:845.

³⁰ Opinión del Abogado General Richard de la Tour pronunciada el 7 de mayo de 2024, *Mirin*, C4/23, EU:C:2024:385.

³¹ Véase la anterior STEDH de 4 de octubre de 2022 del TEDH, *Paketova* entre otros contra Bulgaria, n.º 17808/19 y 36972/19, y nuestra "Crónica ... (de 1/9/2022 a 31/8/2023)", obra citada, p. 108.

³² TEDH, Sentencia de 6 de febrero de 2025, *Caldarar a.o. contra Polonia*, A.S. n.º 6142/16.

El Gobierno había planteado una excepción de inadmisibilidad, a la vista de que existían diversas normativas que las personas implicadas podrían haber invocado ante los órganos judiciales nacionales. Sin embargo, estas disposiciones, incluidas las de la Ley de Igualdad de Trato (que transpone la Directiva 2000/43/CE), ofrecen vías de reparación, especialmente la compensación pecuniaria, pero no tienen ningún instrumento preventivo.

Para enervar la excepción, pero también para pronunciarse sobre el fondo, es decir, la naturaleza desproporcionada de la injerencia en derechos, el Tribunal Europeo adopta un enfoque antropológico hacia una comunidad que ha permanecido seminómada, respecto de la que los procedimientos judiciales reparadores permanecen ajenos, puesto que lo que habrían deseado los demandantes es hacer entender a los órganos competentes que la demolición de su campamento destruye su modo de vida. Por cinco votos a favor y dos en contra, el Tribunal declara una violación del artículo 8 del CEDH; y se declara el derecho de cada familia implicada a una indemnización de 5000 euros por daños morales. Los dos disidentes consideraron que la posición de la mayoría sobre agotamiento de recursos era contraria al principio de subsidiariedad.

2º. Por el caso Centro Europeo de Derechos de las personas Romaníes contra Bélgica, pudimos conocer de una operación policial a gran escala para embargar caravanas y congelar cuentas bancarias de las personas miembros de la etnia romaní. Esta actuación provocó una queja colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, que concluyó³³ que se había violado el artículo 16 de la Carta Social Europea revisada (derecho de las familias a la protección, en particular a la vivienda) combinada con el Artículo E (no discriminación).

Una de las fases de la misma operación, que se centró en cuatro familias, fue objeto de una reclamación colectiva separada³⁴. Esta vez, una mayoría muy ajustada (ocho votos a siete) del Comité consideró que la organización demandante no había fundamentado sus quejas de manera suficientemente convincente en relación con los argumentos del gobierno y, por tanto, no había vulneración de aquellas mismas disposiciones. Los votos particulares muestran una marcada divergencia en cuanto al impacto de dos circunstancias: los embargos se produjeron durante la pandemia y las autoridades regionales tomaron medidas para prohibir las expulsiones de los alojamientos.

3º. En el caso Defensa de Niños y Niñas Internacional y otros contra España³⁵, nuevamente varias organizaciones han actuado ante el Comité Europeo de Derechos Sociales debido a la insoportable situación causada por los repetidos cortes de luz en la Cañada Real Galiana, un barrio marginal de Madrid que alberga a cientos de personas pobres, incluidos niños, personas con discapacidad y personas mayores, personas mayoritariamente

³³ CEDS, Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) contra Bélgica, recl. n.º 185/2019, decisión sobre el fondo de 8 de diciembre de 2022.

³⁴ CEDS, Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) contra Bélgica, recl. n.º 195/2020, decisión sobre el fondo de 1 de julio de 2024.

³⁵ CEDS, Defence for Children International (DCI) y otros contra España, recl. n.º 206/2022, decisión sobre el fondo de 11 de septiembre de 2024.

te de origen extranjero y etnia gitana. El Comité constató que se habían violado muchas disposiciones de la Carta Social Europea revisada, pero consideró que la queja del artículo E (no discriminación) no estaba suficientemente fundamentada.

4º. Hace casi veinte años, el caso particular de la asignación sistemática de niños romaníes a plazas educativas en escuelas especiales para alumnos con discapacidades cognitivas le valió a la República Checa una condena en sala general³⁶. Hemos de intuir que el mismo régimen estaba entonces vigente también en el vecino Estado de Eslovaquia pues en el caso *Salay contra Eslovaquia*³⁷ un joven romaní, que se había convertido en adulto, culpó a las instituciones educativas eslovacas de su fracaso escolar, que él dijo se debía a su rápida derivación a escuelas especiales. Sus reclamaciones internas fueron todas ellas rechazadas, incluso por el Tribunal Constitucional.

Tras observar que la Comisión Europea había iniciado procedimientos por infracción sobre el asunto³⁸, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos concluyó que se había violado el artículo 8 del Primer Protocolo (derecho a la educación) junto con el artículo 14 del Convenio. Al demandante se le reconoció una indemnización en cuantía de 3.000 euros por daños morales.

5º. Sobre la práctica del perfil racial³⁹, el TEDH, en el caso *Seydi y otros contra Francia*⁴⁰, ha resuelto una demanda presentada contra Francia por seis personas del Magreb o del África subsahariana, que se quejaron de los controles de inmigración realizados en 2011 y 2012. Todos los procedimientos que habían planteado al albur de la legislación nacional habían fracasado.

El TEDH decidió por unanimidad que, desde un punto de vista procesal, no se habían violado los artículos 14 (no discriminación) ni 8 (vida privada) del Convenio, puesto que los tribunales franceses habían examinado cuidadosamente si había habido fines discriminatorios en los controles de personas extranjeras. En cuanto al aspecto sustantivo de las mismas disposiciones tomadas en conjunto, el Tribunal señala que no se observó ninguna intención discriminatoria contra los primeros cinco demandantes; por el contrario, respecto al sexto, que se verifica que había sido objeto de controles migratorios tres veces en un plazo de diez días, el Tribunal, por seis votos contra uno, considera que la presunción de discriminación no ha sido refutada; se reconoce entonces a la persona afectada implicada una indemnización de 3.000 euros por daños morales. La jueza disidente S. Mourou-Vikström consideró que esta solución diferente de los distintos demandantes no estaba justificada.

³⁶ STEDH de 13 de noviembre de 2007, D.H. y otros contra República Checa, demanda n.º 57325/00.

³⁷ STEDH de 27 de febrero de 2025, *Salay contra Eslovaquia*, demanda n.º 29359/22.

³⁸ Comisión contra Eslovaquia (discriminación étnica en la educación), C-799/23, aún pendiente de decisión. En ese sentido, véase ya la Opinión de la Abogada General Ćapeta emitida el 1 de agosto de 2025, Comisión contra Eslovaquia (discriminación étnica en la educación), C-799/23, EU:C:2025:621.

³⁹ Véase STEDH de 20 de febrero de 2024, *Wa Baile contra Suiza*, demandas núms. 43868/18 y 25883/21, y nuestra "Crónica ... (de 1/9/2023 a 31/8/2024)", obra citada, p. 94.

⁴⁰ STEDH de 26 de junio de 2025, *Seydi y otros contra Francia*, demanda n.º 35844/17.

2. Discriminación en función de la edad

1º. En el caso *Zetschek*⁴¹, el Tribunal de Justicia se libró rápidamente de un asunto que le envió el Tribunal Administrativo de Karlsruhe (Alemania). Obligado por la legislación aplicable a jubilarse a los 66 años y 4 meses, un juez del Tribunal Federal de Justicia (Bundesgerichtshof) se consideró víctima de discriminación en virtud del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, en comparación con los funcionarios federales o los jueces del Estado de Baden-Württemberg, para quienes la legislación aplicable prevé la posibilidad de continuar en el servicio después de la edad de jubilación.

El Tribunal, señalando que las funciones mencionadas se rigen por textos legislativos separados y difieren en su naturaleza y condiciones de ejercicio, concluye que la diferencia de trato denunciada no se basa en la edad, sino en la categoría profesional, que no está contemplada en la reseñada Directiva.

2º. El mismo día, el Tribunal de Justicia dictó sentencia en otro caso alemán algo más complejo, *Anwaltsnotarin*⁴². La legislación nacional permite a los abogados ejercer también como notarios de forma auxiliar. Sin embargo, esta práctica está sujeta a un límite de edad fijado en 60 años. Una abogada que presentó su solicitud después de alcanzar esta edad fue rechazada y se quejó de haber sufrido discriminación por edad. El caso presentaba la particularidad adicional de la escasez de candidatos más jóvenes en el distrito judicial.

A petición del Tribunal Superior Regional de Colonia (Oberlandsgericht), el Tribunal tuvo en cuenta un precedente italiano reciente⁴³. Sin embargo, observó que, en ese caso, el límite de edad controvertido era de 50 años, mientras que el límite de 60 años tiene un impacto negativo menor en las carreras profesionales de los afectados. De ello se deduce que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, iluminado por la prohibición de discriminación consagrada en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, no impide la medida controvertida si entra en el ámbito de la política de empleo y parece adecuada y necesaria; el Tribunal deja en manos del tribunal nacional la decisión de si ello es así en el caso concreto.

3º. Hace ocho años, el Tribunal de Justicia, constituido en Gran Sala, respondió⁴⁴ a un tribunal español que, en relación con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, la edad constituía un requisito profesional determinante en el caso de la Policía Nacional Vasca, para acceder a la cual se imponía un límite de edad máxima de 35 años. Esta respuesta determinó el resultado del recurso que otro candidato desestimado había interpuesto ante el Tribunal Supremo de España y, posteriormente, ante el Tribunal Constitucional.

⁴¹ STJUE de 17 octubre 2024, *Zetschek*, C-349/23, EU:C:2024:889.

⁴² STJUE de 17 octubre 2024, *Anwaltsnotarin*, C-408/23, EU:C:2024:901.

⁴³ STJUE de 3 junio 2021, *Ministero della Giustizia (Notarios)*, C-914/19, EU:C:2021:430; ver nuestra "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2020 a 31/8/2021)" (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, García Romero), *Femeris*, vol. 7, n.º 2, 2022, pp. 214-215.

⁴⁴ STJUE de 15 noviembre 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873.

En el caso Ferrero Quintana contra España⁴⁵, el demandante acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, alegando una violación del artículo 1 del Protocolo 12 (prohibición de discriminación en general). El Tribunal rechazó su solicitud por unanimidad, aunque con cierta vergüenza, como se expresó en los votos concurrentes de la jueza M. Elósegui y el juez F. Krenc. Esto se debe a que, desde el principio, el caso presentó numerosos elementos problemáticos. En 2014, habiendo superado ligeramente el límite de edad, el demandante se inscribió en el concurso de selección; autorizado provisionalmente para participar, lo aprobó; realizó una formación y un período de prácticas, al final del cual no fue contratado. En 2019, una enmienda legislativa elevó el límite de edad a 38 años, y una disposición transitoria permitió a los candidatos aprobados en concursos previamente rechazados ser contratados: por lo tanto, el demandante fue nombrado agente de policía. Sin embargo, al carecer de la antigüedad requerida, no pudo participar en un programa de desarrollo profesional, ni inscribirse en un concurso de ascensos. Aplicarle el requisito de antigüedad que se le impidió cumplir nos parece, como mínimo, una violación de la equidad, que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos podría haber tenido en cuenta al evaluar la proporcionalidad de toda la medida impugnada.

4º. En España, en el caso Agustí Julià v. España⁴⁶, una reforma legislativa elevó la edad de jubilación de los jueces de 70 a 72 años, pero suprimió el cargo de juez emérito, quien estaba autorizado a continuar en el cargo más allá de esa edad. Estas medidas entraron en vigor tras un período de dos años.

Imposibilitado así de completar su mandato, un juez emérito impugnó sin éxito su jubilación, incluso ante el Tribunal Supremo, que, en particular, se negó a remitir una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia en relación con la Directiva 2000/78/CE, citando la decisión del Tribunal en un caso polaco⁴⁷. Un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional fue declarado inadmisibile.

El juez presentó entonces el caso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El Tribunal desestimó por unanimidad la demanda con base en el artículo 6.1 del Convenio, considerando que el tribunal español había explicado adecuadamente sus razones para no tener que consultar al Tribunal de Justicia. En cuanto al artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada), el Tribunal sostuvo que el demandante no había sido sorprendido; que la reforma, al ser de aplicación general, perseguía el objetivo legítimo de mejorar la administración del sistema judicial; y que se había sopesado debidamente los intereses en juego en el caso. Por consiguiente, la demanda fue inadmisibile.

5º. En el caso SE contra la Comisión⁴⁸, la Comisión Europea lanzó en 2021 una convocatoria de manifestaciones de interés para un proyecto piloto de contratación de adminis-

⁴⁵ STEDH de 26 noviembre 2024, Ferrero Quintana v. España, demanda n.º 2669/19.

⁴⁶ Decisión del TEDH de 3 octubre 2024, Agustí Julià v. España, demanda n.º 60860/21.

⁴⁷ STJUE de 24 junio 2019, Comisión v. Polonia (Independencia del Tribunal Supremo), C-619/18, EU:C:2019:531; ver nuestra "Crónica ... (de 1/9/2018 a 31/8/2019)", obra citada, p. 253-254.

⁴⁸ STJUE de 5 septiembre 2024, SE v. Comisión, C-309/23 P, EU:C:2024:693.

tradores junior o jóvenes profesionales. Uno de los requisitos de elegibilidad era que los solicitantes no tuvieran más de tres años de experiencia profesional. Por ello, se rechazó la solicitud de un empleado temporal de la Comisión, con un contrato laboral más largo. Tras la rápida desestimación de su reclamación interna, el interesado interpuso un recurso ante el Tribunal General de la Unión Europea⁴⁹ solicitando la anulación de la denegación de su solicitud, argumentando como principal motivo que el requisito de experiencia profesional encubría una discriminación por edad.

El Tribunal reconoció que la posibilidad de dicha discriminación indirecta debía examinarse a la luz del artículo 1 quinquies(6) del Estatuto de los Funcionarios, según el cual cualquier limitación al principio de no discriminación “debe estar objetiva y razonablemente justificada y debe responder a objetivos legítimos de interés general en el marco de la política de personal”. El Tribunal señaló que, si bien la Directiva 2000/78/CE no era aplicable a las relaciones entre la Unión y sus empleados, podía servir de guía para la interpretación del Estatuto de los Funcionarios. El artículo 6, apartado 1, letra a), de la Directiva resultó especialmente pertinente, según el cual el criterio de edad puede permitir diferencias de trato en materia de formación a favor de los jóvenes, si estas diferencias tienen por objeto promover su incorporación al mercado laboral. Por lo tanto, el Tribunal General aceptó el razonamiento de la Comisión, a saber, la necesidad de reequilibrar la distribución por edades en la función pública y permitir que los candidatos adquieran los conocimientos y las competencias necesarios para el trabajo en la institución y desarrollar un espíritu europeo, en particular, un espíritu de Comisión. El Tribunal General desestimó la demanda.

El Tribunal de Justicia, al conocer del recurso de casación del demandante, confirmó el análisis del Tribunal General en una sentencia bastante expeditiva, centrada en tecnicismos procesales. Cabe destacar la naturaleza inusual de este caso, en el que la cuestión era el exceso de experiencia profesional del demandante, en comparación con los casos resueltos hasta la fecha⁵⁰.

6º. Finalmente, en el caso *Open Society European Policy Institute contra Bulgaria*⁵¹, el Comité Europeo de Derechos Sociales admitió una demanda colectiva relativa a las medidas deficientes para combatir la pandemia de COVID-19. Concluyó que se habían vulnerado diversas disposiciones del artículo 11 de la Carta Social Europea revisada, relativas a la protección de la salud; en particular, la falta de acceso prioritario a la vacunación para las personas mayores infringía el artículo 11(1), en conjunción con el artículo E (prohibición de discriminación). Precisar solo que la cuestión abordada en este caso queda fuera del ámbito de aplicación material de la Directiva 2000/78/CE.

⁴⁹ STGUE de 8 marzo 2023, *S.E. v. Comisión*, T-763/21, EU:T:2023:113.

⁵⁰ Ver STJUE de 2 abril 2020, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, y STJUE de 3 junio 2021, *Ministerio della Giustizia (Notarios)*, C-914/19, EU:C:2021:430; ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2019 a 31/8/2020)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, García Romero), *Femeris*, Vol. 6, n.º 2, 2021, pp. 243-244, y nuestra “Crónica ... (de 1/9/2020 a 31/8/2021)”, citada, pp. 214-215, respectivamente.

⁵¹ Decisión del CEDS de 3 de diciembre de 2021, *Open Society European Policy Institute (OSEPI) v. Bulgaria*, reclamación n.º. 204/2022.

3. Discriminación en función de la discapacidad

Ver supra la STEDH de 27 febrero 2025, I.C. v. República de Moldavia.

4. Discriminación en función de la religión o convicciones

En los últimos años, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Luxemburgo ha dictado sentencias sobre casos relacionados con el uso del hiyab en el lugar de trabajo con mayor frecuencia que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Estrasburgo. Un caso reciente, *Türk contra Alemania*⁵², merece una breve mención. En un hospital alemán gestionado por una fundación protestante, una enfermera fue despedida porque, tras una larga ausencia por baja parental seguida de enfermedad, anunció su intención de usar a partir de entonces el pañuelo islámico. Tras largos e infructuosos procedimientos judiciales, recurrió ante el TEDH, alegando una violación del artículo 9 del Convenio (libertad de religión). Sin embargo, dado que su recurso anterior ante el Tribunal Federal del Trabajo (*Bundesärbeitsgericht*) había fracasado debido a un error procesal, el Tribunal Europeo declaró la solicitud inadmisibles por no haberse agotado todos los recursos internos disponibles.

5. Discriminación en función de la orientación sexual

Después de un caso presentado ante el Tribunal de Justicia⁵³ y otro ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos⁵⁴, un nuevo caso, *P. v. Polonia*⁵⁵, presentado ante este último, merece atención. En Polonia, un profesor de secundaria, muy valorado por sus cualidades profesionales, fue despedido por una conducta considerada incompatible con la dignidad de la docencia. El motivo alegado fue un blog, accesible previa prueba de mayoría de edad, en el que reveló abiertamente su homosexualidad e hizo comentarios groseros sobre sus superiores; también había publicado comentarios adicionales en Facebook.

El Tribunal Europeo observa que el Tribunal de Apelación de Szczecin, el último tribunal competente, que confirmó el despido, no mencionó en absoluto la homosexualidad a este respecto; por lo tanto, las quejas basadas en los artículos 8 y 14 del Convenio son infundadas. Sin embargo, en cuanto al artículo 10, el Tribunal, por mayoría de 4 a 3, consideró la sanción desproporcionada, de modo que la injerencia en la libertad de expresión no parecía necesaria en una sociedad democrática. Se produjo una violación del artículo 10 y se conceden al demandante 2.600 euros por daño no patrimonial.

⁵² Decisión del TEDH de 10 diciembre 2024, *Türk v. Alemania*, demanda n.º 61347/16.

⁵³ STJUE de 12 enero 2023, TP (realizador audiovisual para la televisión pública), C-356/21, EU:C:2023:9; ver nuestra "Crónica ... (de 1/9/2022 a 31/8/2023)", citada, pp. 114-115.

⁵⁴ STEDH de 7 mayo 2024, *A.K. v. Rusia*, demanda n.º 49014/16; ver nuestra "Crónica ... (de 1/9/2023 a 31/8/2024)", citada, p. 97.

⁵⁵ STEDH de 13 febrero 2025, *P. v. Polonia*, demanda n.º 56310/15.

Los jueces disidentes consideran que la mayoría aceptó demasiado rápidamente la garantía ilusoria que muchas plataformas electrónicas ponen en marcha para impedir el acceso de menores al sitio y que violó el principio de subsidiariedad al sustituir a la jurisdicción nacional para apreciar los hechos.

6. Discriminación más allá del marco general

En el caso *Dudek contra Polonia*⁵⁶, una trabajadora jubilada, que percibía la pensión mínima legal, cuidó de su esposo enfermo durante cuatro años hasta su fallecimiento. Solicitó una prestación por cuidado, que habría sido superior a su pensión, pero no prosperó porque esta prestación no puede concederse a una persona que percibe una pensión. Tras agotar los recursos legales internos, presentó su caso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

El Tribunal señaló que la demandante denunció la violación del artículo 8 del Convenio, en relación con el artículo 14, pero no especificó los motivos de discriminación. En cuanto al artículo 1 del Primer Protocolo, la existencia de una controversia entre los tribunales sobre esta cuestión no había generado una confianza legítima. Por lo tanto, la solicitud fue declarada inadmisibile.

El caso presenta un eco lejano de otro decidido, no por el TEDH, sino por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que dictaminó que, como la esposa nunca había tenido un trabajo antes de dedicarse al cuidado de su esposo, no estaba comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7/CEE⁵⁷.

* * *

Es principalmente la ola española, individual o colectiva, de lucha contra la discriminación, real o percibida, la que, en el periodo analizado, ha ocupado la atención del TJUE y del TEDH, mientras que el trato desigual de las personas, en la práctica o en la ley, no da señales de disminuir en el conjunto de Europa.

⁵⁶ Decisión del TEDH de 26 junio 2025, *Dudek v. Polonia*, demanda n.º. 29204/21.

⁵⁷ STJUE de 7 noviembre 1996, *Züchner*, C-77/95, EU:C:1996:425.

Crónica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre igualdad (año 2025)

Chronicle of the Spanish Constitutional Court case on equality rights (year 2025)

RICARDO PEDRO RON LATAS

Subdirector de la Valedora do Pobo

doi: 10.20318/femeris.2026.10493

Resumen. Este estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad y no discriminación por el Tribunal Constitucional el año 2025. El estudio se centra en el estudio de las sentencias más relevantes en este terreno que ha producido el Tribunal Constitucional en el año 2025.

Palabras clave: Tribunal Constitucional-Principio de igualdad de trato-No discriminación.

Abstract. This study tackle the analysis of judgments dictated in application of the principle of equal treatment and nondiscrimination by the Constitutional Court of Justice of Spain during the year 2025. The article will focus in the study of the most notable sentences in this terrain that has produced the Constitutional Court during the year 2025.

Keywords: Constitutional Court of Justice of Spain-Principle of equal treatment-Nondiscrimination.

Durante el año 2025, de la jurisprudencia dictada en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación que consagra el artículo 14 de la CE por el Tribunal Constitucional, pueden reseñarse únicamente tres resoluciones, dos de ellas referidas al mismo tema, esto es, el derecho a prestaciones de Seguridad Social en el caso de familias monoparentales. Y la última al famoso caso de la amnistía de los condenados por la consulta independentista en Cataluña, en concreto, con relación a la Ley Orgánica 1/2024, de 10 de junio, de amnistía para la normalización institucional, política y social en Cataluña.

I. Sentencia 7/2025, de 13 de enero de 2025. Vulneración del derecho a la igualdad y a no padecer discriminación. Madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, ampliación de permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor.

La primera de las sentencias del Tribunal Constitucional reseñables en 2025 viene referida a un tema ya habitual en los últimos años en la jurisprudencia laboral. Se trata del

derecho de las familias monoparentales al acceso a prestaciones de Seguridad Social en idénticas condiciones a las disfrutadas por familias con dos progenitores.

La cuestión que se venía suscitando en la jurisprudencia social no era otra que determinar si en una familia monoparental la única progenitora que disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor a la que se refieren los arts. 177 y ss. de la LGSS tiene derecho, además, a la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor. A este respecto, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo venía sosteniendo, en esencia, que el reconocimiento al único progenitor de una familia monoparental de la prestación por nacimiento y cuidado de menor que le hubiera correspondido al otro progenitor en supuestos en los que ya se le ha reconocido dicha prestación propia no resulta una exigencia que derive ni de la CE, ni de ninguna norma de la UE, ni de ningún acuerdo o tratado internacional ratificado por España; es decir, que (al contrario de los sostenido por algunos TTSS), como por ejemplo la Sala de lo Social del TSJ Galicia) el Tribunal Supremo denegaba esa ampliación prestacional incluso “con perspectiva de género ..., puesto que como venimos reseñando, lo que se nos pide va más allá de lo que significa interpretar y aplicar el derecho y se sitúa en el ámbito de su creación”.

Para el TC, sin embargo, la perspectiva de género sí que permite ir más allá, y reconocer al progenitor único, además de la propia, la prestación que le hubiera correspondido al otro. Así lo dictaminó la STC 7/2025 de manera coincidente con una resolución anterior, la STC 140/2024, de 6 de noviembre, que ya declaró inconstitucionales (sin nulidad) los arts. 48.4 ET y 177 LGSS. En ella (y en esta que estamos analizando) se apreció que, pese al amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social que nuestra Constitución reconoce al legislador, una vez normativizada una determinada herramienta de protección de las madres y los hijos (art. 39 CE), en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor previstos, respectivamente, en los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE y las derivadas de la prohibición de discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el art. 14 CE.

Porque, en definitiva, es esto lo que el legislador no hace, al introducir (mediante su omisión) una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales.

Los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan *ex silentio* una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto que esos menores podrán disfrutar de un período de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales.

II. Sentencia 168/2025, de 17 de noviembre de 2025 de nuevo sobre la vulneración del derecho a la igualdad y a no padecer discriminación. Madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, ampliación de permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor

Esto es, de nuevo sobre determinar si en una familia monoparental la única progenitora que disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor a la que se refieren los arts. 177 y ss. de la LGSS tiene derecho, además, a la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor. Pero con una especial particularidad.

Y es que, en el caso de familias monoparentales, tal y como puso de manifiesto en su momento el Tribunal Supremo en sus resoluciones sobre el tema que nos ocupa, no existe un único modelo de familia monoparental; al contrario, se pueden apreciar en la realidad social múltiples supuestos que pueden dar lugar a la existencia de una familia monoparental. Si tenemos en cuenta la definición de familia monoparental que incorporaba, entre otros, el antiguo artículo 182.3 b) LGSS (“la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia”), caben varios tipos de familia monoparental. Sin ánimo de exhaustividad, es posible reconocer que en tal definición caben familias monoparentales derivadas de la maternidad biológica por inseminación artificial, o la derivada de una gestación subrogada; la formada por adopción efectuada por un solo progenitor; la derivada de separación o divorcio, la derivada del fallecimiento de uno de los progenitores, etc.

Pues bien, en esta ocasión, el supuesto de familia monoparental del que se ocupa la STC 168/2025 es uno muy particular: “la demandante de amparo, madre de un varón nacido el 10 de abril de 2021, del que es padre don ..., quien en esa fecha y desde el día 9 de septiembre de 2009 permanecía ingresado en prisión ...”. Es decir, familia monoparental sí, pero por circunstancias sobrevenidas de carácter temporal.

Al efecto de poder obtener lo que en su momento solicitó del INSS, la madre del menor sostenía que el permiso por nacimiento y cuidado de menor, además de responder a la necesidad de proteger la salud de la madre biológica, persigue hacer efectivo el deber constitucional de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos menores (art. 39.3 CE); de contribuir a la efectividad del principio rector de la política de protección social, económica y jurídica de la familia, con independencia del tipo de familia de que se trate (art. 39.1 CE), y de garantizar la protección de la infancia (art. 39.4 CE), para concluir que su denegación, derivada de la inexistencia de otro progenitor y apoyada en una interpretación formalista y restrictiva del art. 48.4, segundo párrafo, ET, contraviene el art. 14 CE, porque carece de justificación razonable y proporcionada y aparece desconectada de los valores recogidos en nuestra Constitución y en los acuerdos internacionales que velan por los derechos de los menores.

Para el TC, sin embargo, el concepto de familia monoparental, en el que se las identifica como aquellas en las que existe una única persona progenitora (art. 48.4, segundo párrafo, ET) o una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora

(art. 48.5, segundo párrafo, ET), no puede extenderse a otros casos en los que, existiendo otro progenitor, solo uno conviva y sustente al menor.

De este modo, descartada la aplicación directa de la doctrina contenida en la STC 140/2024 (y las subsiguientes en el mismo sentido) por no encontrarnos ante el mismo caso de madre biológica de familia monoparental, también debe descartarse la necesaria identidad de razón para justificar la aplicación de aquella doctrina, ya que los dos progenitores tienen una expectativa de suspensión del contrato de trabajo y prestación por nacimiento y cuidado de hijo, que se podrá materializar si se cumplen las condiciones de disfrute de la prestación. Ambos progenitores están, en abstracto y como regla general, en disposición de cumplir las condiciones de acceso a la prestación, y es a este supuesto general al que se refiere la regulación existente.

En definitiva, en estos caso la norma no presenta tacha alguna de constitucionalidad, ya que la misma regula el acceso a la prestación contributiva por nacimiento y cuidado, exigiendo a cada progenitor, de forma individual, una serie de requisitos que están, general y mayoritariamente, en disposición de cumplir, no pudiendo declararse su inconstitucionalidad por el hecho de que en algún caso aislado los progenitores no puedan atender directamente al menor o no reúnan los requisitos para acceder a la prestación.

III. Sentencia 137/2025, de 26 de junio de 2025, en relación con la Ley Orgánica 1/2024, de 10 de junio, de amnistía para la normalización institucional, política y social en Cataluña.

La última de las sentencias comentadas resuelve un curioso tema (por lo inusual y relevante), que es el famoso (por la publicidad relativa al mismo) caso de la Ley Orgánica 1/2024, de 10 de junio, de amnistía para la normalización institucional, política y social en Cataluña, por la cual se amnistiaba los actos que declarados o que estuvieran tipificados como delitos o como conductas determinantes de responsabilidad administrativa o contable, vinculados a la consulta celebrada en Cataluña el 9 de noviembre de 2014 y al referéndum de 1 de octubre de 2017, que se hubiesen realizado entre el 1 de noviembre de 2011, cuando comenzaron a desarrollarse los hechos del proceso independentista, y el 13 de noviembre de 2023.

Sin ánimo de ser exhaustivos, según los recurrentes la Ley de amnistía vulnera la prohibición de discriminación del art. 14 CE, porque establece una intensa diferenciación en la ley, que hace que por los mismos hechos delictivos (como los mismos atentados contra la autoridad, desórdenes públicos, desobediencias o malversaciones) unas personas deban soportar las correspondientes consecuencias penales y otras no. Ello supone que dos conductas iguales en su dimensión penal serían tratadas de manera diferente. Y lo hace, añaden, con un criterio diferenciador expresamente proscrito, como es el de la opinión o ideología. Esto, junto al hecho de tratarse de una prerrogativa de gracia excepcional, implica para los demandantes un juicio constitucional más estricto, que no se supera, siendo la Ley de amnistía desproporcionada.

Para el TC, en estas ocasiones “el juicio de constitucionalidad derivado de la cláusula general del art. 14 CE exige determinar si la Ley de amnistía en su conjunto o globalidad responde a una justificación objetiva y razonable tanto en lo que se refiere a su «causa» o «finalidad» como en lo relativo a sus «efectos» o «consecuencias». Pero es que la cláusula general de igualdad del art. 14 CE exige también, en segundo lugar, “verificar si las medidas arbitradas por el legislador son manifiestamente desproporcionadas y, en tal sentido, desigualitarias”.

Y efectuado dicho juicio, el TC entendió (en esencia) que el art. 1.1 de la norma (donde se concreta su ámbito objetivo) resulta inconstitucional, por lesionar el art. 14 CE, en cuanto excluye del ámbito de aplicación de la amnistía, sin una justificación objetiva y razonable, los actos ilícitos que, estando comprendidos dentro del referido precepto, se realizaron con la finalidad de oponerse a la secesión o independencia de Cataluña o a la celebración de las consultas que tuvieron lugar en Cataluña el 9 de noviembre de 2014 o el 1 de octubre de 2017. Pero esta inconstitucionalidad no conduce a la nulidad del referido precepto, puesto que la conexión entre inconstitucionalidad y nulidad quiebra, entre otros casos, en aquellos en los que la razón de la inconstitucionalidad del precepto reside, no en determinación textual alguna de este, sino en su omisión y, en el caso presente, una declaración de nulidad dañaría, sin razón alguna a quienes sí han sido incluidos dentro del ámbito de aplicación de la norma. En consecuencia, las disposiciones de la Ley han de entenderse aplicables, con las mismas condiciones, límites y requisitos que sus normas establecen, a quienes realizaron los actos amnistiables con la finalidad de oponerse a la secesión o independencia de Cataluña o a la celebración de las consultas.

VARIA

Informe realizado para el Instituto de la Mujer

La inclusión laboral de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo. Situación actual y líneas de actuación hacia la igualdad efectiva en la formación y el empleo

de EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

JOSÉ LUIS SALUDAS TRIGO*

*Graduado social. Licenciado en Ciencias del Trabajo.
Técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales.
Doctor en Derecho Privado
ORCID: 0009-0000-6708-1835*

doi: 10.20318/femeris.2026.10494

Eva Blázquez aborda una cuestión de plena actualidad centrada en el Trastorno del Espectro Autista, con especial atención a la realidad de las mujeres afectadas y a las dificultades que encuentran en su incorporación y desarrollo dentro del mercado laboral. A partir de datos estadísticos y análisis del fenómeno, pone de manifiesto que se trata de un colectivo amplio y significativamente afectado por barreras estructurales y sociales, y plantea la necesidad de avanzar hacia soluciones que permitan mejorar su inclusión laboral efectiva, promoviendo itinerarios de acceso al empleo que respondan a sus necesidades específicas.

El estudio pone de manifiesto que el Trastorno del Espectro Autista en la mujer trabajadora ha sido históricamente invisibilizado por un sesgo de género que ha provocado infra diagnóstico y una elevada adaptación forzada mediante “camuflaje social”, generando un importante desgaste personal; en el ámbito laboral, esto se traduce en sobreesfuerzo en las relaciones sociales, dificultades ante la ambigüedad y cambios, y mayor vulnerabilidad a la sobrecarga sensorial, con el consiguiente aumento de riesgos psicosociales como ansiedad, burnout o aislamiento, en entornos que no suelen estar adaptados a esta realidad; no obstante, estas trabajadoras también pueden presentar capacidades relevantes como atención al detalle o pensamiento analítico, por lo que el problema no reside en la persona sino en la falta de adecuación del entorno laboral, siendo clave la adaptación organizativa, la claridad en las tareas y la formación en diversidad neurocognitiva como elemento esencial de la prevención.

*jlsaludas@gmail.com

El TEA es el término actual que surge de la evolución conceptual del autismo y otros trastornos del desarrollo, adoptado para unificar la terminología y abarcar a un colectivo con necesidades específicas en el ámbito social, pero caracterizado por una gran diversidad en sus manifestaciones y necesidades. Según la Confederación de Autismo España, esta afección, es una condición del neurodesarrollo que afecta al sistema nervioso y al funcionamiento cerebral, caracterizada por dificultades en la comunicación, la interacción social y la flexibilidad del pensamiento y la conducta.

Se aprecia una clara paradoja en torno a la condición de TEA en España, donde, pese a estimarse una prevalencia aproximada de 1 de cada 4 personas diagnosticadas, lo que en 2025 supondría cerca de 490.000 personas –de las cuales unas 122.500 serían mujeres–, este colectivo sigue siendo especialmente invisible, situación que se agrava por la discriminación interseccional que afecta a las mujeres; en este contexto, su inclusión en el mercado laboral se presenta como un elemento clave para favorecer su autonomía, aunque se enfrenta a importantes barreras estructurales que ya afectan de por sí a la inserción laboral femenina y que se intensifican al tratarse de mujeres con TEA, lo que justifica la necesidad de un análisis y de apoyo específico centrado en este colectivo.

Entre las necesidades de apoyo más habituales en personas con Trastorno del Espectro Autista destacan la importancia de recibir mensajes claros, concretos y fácilmente decodificables, las dificultades en la empatía y en la expresión emocional, la resistencia al cambio y la tendencia a seguir patrones de comportamiento rígidos, así como la hipersensibilidad ante estímulos sensoriales como olores, luces, sabores o texturas; todo ello puede generar episodios de frustración o pérdida de control, especialmente cuando la persona experimenta una sobrecarga derivada del entorno en el que se encuentra.

Estos episodios asociados a esta diversidad funcional, pueden derivar en estados de desregulación emocional y conductual, con reacciones intensas ante la sobrecarga sensorial o cognitiva que, en el entorno laboral o social, se traducen en bloqueos, necesidad de aislamiento, crisis de ansiedad o conductas de escape, dificultando la continuidad de la actividad y la interacción con el entorno; en muchos casos, tras estos episodios aparece un importante agotamiento físico y mental, junto con sentimientos de incompreensión o frustración, lo que puede aumentar el retraimiento social y reforzar la necesidad de entornos más estructurados, previsibles y sensibles a la gestión de estímulos y demandas externas.

No obstante, en ocasiones estas **condiciones del neurodesarrollo** no empiezan a manifestarse plenamente hasta el momento en que la persona no consigue responder a las exigencias sociales, o incluso pueden quedar enmascaradas por estrategias aprendidas, lo que dificulta su detección; en definitiva, muchas veces estas **afecciones** no son identificadas en etapas tempranas del desarrollo, especialmente en mujeres, que tienden a camuflar sus características, por lo que el diagnóstico suele producirse en edades más cercanas a la adolescencia, pero sin olvidar el nivel de graduación del trastorno, que también estaría definido.

El TEA ha sido objeto de un creciente interés en relación con las diferencias de género, tal y como recoge la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, destacándose que dichas diferencias no residen tanto en las características de la condición

como en el modo y el momento del diagnóstico; en este sentido, se observa que las mujeres suelen ser diagnosticadas de forma más tardía que los hombres o incluso permanecer sin diagnóstico, lo que pone de manifiesto una importante brecha en la identificación temprana dentro del espectro.

Por este motivo, Eva Blazquez llega al convencimiento de la existencia de una proporción relevante de mujeres dentro del TEA que no han sido diagnosticadas, lo que retrasa el acceso a apoyos y condiciona sus trayectorias educativas y profesionales. Esto limita sus oportunidades laborales y favorece su inserción en empleos de baja cualificación, precarios y con inestabilidad, marcados por la temporalidad y la parcialidad involuntaria, lo que supone que las mujeres con TEA afrontan una mayor vulnerabilidad estructural en el mercado laboral, al verse con mayor frecuencia en empleos inestables, de menor cualificación y con condiciones precarias, lo que limita su desarrollo profesional y perpetúa situaciones de desigualdad y exclusión laboral.

La autora, hace especial hincapié en el certificado de discapacidad se configura como una herramienta clave para identificar necesidades de apoyo y facilitar adaptaciones tanto en el ámbito formativo como en el laboral, así como el acceso a determinados beneficios, aunque no resulta imprescindible para la aplicación de ajustes razonables en el puesto de trabajo o en la formación de personas con Trastorno del Espectro Autista; sin embargo, su uso presenta limitaciones importantes, ya que la confusión entre categorías diagnósticas –como la discapacidad intelectual y el TEA– dificulta la correcta identificación y cuantificación de estas personas, además de generar solapamientos que complican su reconocimiento real. En este sentido, se plantea la necesidad de avanzar hacia el reconocimiento de una “discapacidad social”, ya que la existencia de certificaciones no garantiza por sí sola la visibilización adecuada del TEA ni su adecuada diferenciación, lo que puede derivar en una clasificación inexacta y en dificultades adicionales para el reconocimiento de sus necesidades específicas.

Uno de los aspectos centrales de este estudio es la situación educativa de las personas con TEA y su impacto en la integración laboral, ya que las personas con discapacidad presentan en general niveles formativos inferiores a las personas sin discapacidad, con una tasa de analfabetismo significativamente superior; al desagregar por sexo, se observa que las mujeres con discapacidad tienen menor nivel de estudios primarios y secundarios que los hombres, aunque en la educación superior los superan en cierta medida, lo que dibuja un perfil formativo desigual que condiciona su acceso al empleo, especialmente en un contexto donde los roles de género tradicionales y la dependencia del entorno familiar contribuyen a que muchas mujeres con discapacidad permanezcan fuera del mercado laboral o no figuren como demandantes activas de empleo, una situación que se agrava cuando concurren necesidades de apoyo adicionales.

Con respecto a las barreras para la contratación de personas con TEA, destacan las dificultades en las relaciones sociales, la comprensión de órdenes concretas, la hipersensibilidad a estímulos externos y la falta de habilidades para expresar emociones, factores que pueden derivar en problemas de integración en el entorno laboral y aumentar el riesgo de discriminación, acoso laboral e incluso acoso por razón de sexo o acoso sexual,

especialmente cuando existe una limitada comprensión del entorno y de las señales sociales; además, en el caso de las mujeres, pueden añadirse factores biológicos y contextuales como el impacto del ciclo menstrual, que pueden intensificar la vulnerabilidad en determinados momentos. No obstante, también es relevante considerar las potenciales ventajas asociadas a este perfil, ya que en algunos casos pueden desarrollar una alta capacidad de percepción de detalles o detección precoz de situaciones que otros miembros del equipo no identifican, lo que constituye una competencia valiosa que no siempre es adecuadamente reconocida ni integrada en los entornos laborales.

En este contexto, las dificultades ya descritas en el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres con TEA, no deben entenderse como factores independientes, sino como elementos que pueden converger en una forma específica de desigualdad, la discriminación interseccional, en la que distintos ejes de vulnerabilidad –como el género, la discapacidad y las condiciones sociales o laborales– no se suman de manera lineal, sino que se combinan generando una situación cualitativamente distinta, que incrementa la exposición a riesgos de exclusión, discriminación y desventaja estructural en el entorno laboral.

Eva Blazquez, requiere la total implicación de las instituciones, ya que resulta esencial para garantizar, a través de políticas educativas y formativas, un adecuado nivel de cualificación tanto de la población general como de las personas con TEA, dado que la formación constituye un factor determinante para su desarrollo personal, su mantenimiento activo y su posterior acceso al mercado laboral; en este sentido, a mayor nivel formativo, mayores son las oportunidades de inserción laboral, por lo que es fundamental asegurar adaptaciones educativas desde las primeras etapas que eviten limitar sus trayectorias formativas, especialmente en el caso de las mujeres, donde el diagnóstico tardío y la falta de apoyos adecuados han condicionado su acceso a la educación en todas sus fases, siendo necesario reforzar las políticas públicas de empleo y formación continua para corregir estas carencias y favorecer una inclusión laboral efectiva a lo largo de la vida.

Al mismo tiempo, propone una serie de pautas de actuación centradas en la inclusión de las personas con Trastorno del Espectro Autista, especialmente en mujeres, dentro de las políticas educativas y formativas, destacando la necesidad de una educación inclusiva en centros ordinarios o especiales con adaptaciones, la formación específica del profesorado para la detección del TEA en mujeres y la adecuación temprana del aprendizaje; asimismo, subraya la importancia de desarrollar un sistema educativo verdaderamente inclusivo que contemple ajustes concretos en espacios, tiempos, metodologías y sistemas de evaluación, junto con una estrategia clara de formación profesional para el empleo a lo largo de toda la vida, teniendo en cuenta que el diagnóstico tardío en mujeres puede hacer que atraviesen gran parte de su etapa formativa sin los apoyos necesarios, lo que condiciona su futura inserción laboral y por lo tanto su medio de vida y de supervivencia.

El fortalecimiento de las políticas sociales, educativas y formativas se configura como un elemento clave para facilitar su integración efectiva, reduciendo las barreras que actualmente limitan su participación en igualdad de condiciones y favoreciendo su desarrollo autónomo tanto en el ámbito educativo como en el mercado de trabajo.

Se aprecia que, aunque las políticas de empleo reconocen la situación de las mujeres con Trastorno del Espectro Autista y su mayor nivel de vulnerabilidad en el acceso al trabajo, presentan un enfoque excesivamente general, ya que se echa en falta la incorporación de medidas concretas y operativas que permitan reducir de forma efectiva las barreras identificadas; como las recomendaciones señaladas para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo de 2025, que estructuran actuaciones en ámbitos como el reconocimiento del colectivo como especialmente vulnerable, la formación de los servicios públicos de empleo, la colaboración con entidades especializadas, la sensibilización de las empresas y el acceso a la formación en el trabajo, si bien nuevamente se observa la ausencia de una perspectiva de género explícita y de medidas específicas orientadas a las mujeres, pese a que estas soportan una mayor carga de obstáculos que los hombres, con menor acceso a oportunidades laborales, menor autonomía económica y una situación de discriminación interseccional que requiere un abordaje más detallado y adaptado a sus necesidades reales.

En cuanto a la intermediación laboral, la Estrategia Española en Trastorno del Espectro Autista subraya la necesidad de reforzar los servicios especializados de orientación e inserción laboral, adaptando la normativa a las características del colectivo y garantizando su sostenibilidad en el tiempo, lo que se concreta en la importancia de asegurar el acceso a la formación en el trabajo mediante la facilitación de experiencias laborales diversas, oportunidades de empleo y formación continua con los apoyos necesarios; para ello, se plantea el desarrollo de alternativas como el empleo con apoyo, programas de orientación profesional e intermediación laboral o unidades especializadas, articuladas a través de itinerarios personalizados e integrados de inserción sociolaboral coordinados entre las distintas administraciones, con el objetivo de favorecer el desarrollo personal y profesional de las personas con TEA en el ámbito laboral, en todas sus variables, mercado ordinario, mercado protegido, empleo autónomo, empleo público, etc.

Prosiguiendo con la investigación, la autora analiza el artículo 35 del Reglamento General de Protección de Datos, destacando que los datos relativos a la salud incluyen toda información sobre el estado físico o mental de una persona, lo que permite asimilar la condición de Trastorno del Espectro Autista –incluso sin reconocimiento formal de discapacidad– a esta categoría especialmente protegida de datos personales; a partir de la base: “Toda información sobre una persona física identifica da o identificable”.

Establece un catálogo de buenas prácticas para la empresas, donde se abordan aspectos clave como la información en fases previas a la contratación, los efectos de su ausencia en los procesos de selección y la gestión de la información tras la incorporación al puesto, para finalmente proponer un catálogo de buenas prácticas empresariales que incluye la sensibilización y formación, la tutorización individualizada, la adaptación de los procesos de selección, la flexibilidad en tiempo y lugar de trabajo, la estructuración clara de tareas y comunicación, así como la integración de medidas específicas en prevención de riesgos laborales.

Cinco conclusiones pertinentes y necesarias comienzan para finalizar el trabajo de investigación de la mujer TEA:

- **Primera. Los efectos del diagnóstico tardío de las mujeres:** como las mujeres con TEA se diagnostican más tarde, se tarda más tiempo en orientarlas correctamente a los efectos de que tengan más oportunidades.
- **Segunda. La especial vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo:** Las personas con TEA tienen mayores necesidades de apoyo que el resto de las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Especialmente las mujeres, que en general, sufren más el desempleo, la temporalidad, la parcialidad y los efectos de la conciliación de la vida laboral, los cuidados y, consecuentemente, la brecha salarial.
- **Tercera. La contratación como oportunidad:** las personas con TEA, están capacitadas para realizar trabajos de calidad, eficientes y competitivos, siempre que se les proporcionen los apoyos y recursos necesarios.
- **Cuarta. El acceso a la formación y al empleo con ajustes:** Cuanta más formación tengan, más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo tendrán. Las empresas están obligadas a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo.
- **Quinta. La protección especial del dato relativo a la condición de TEA:** La condición de TEA debe considerarse como un dato de salud, de forma que está protegido como dato de categoría especial. El contrato de una persona con TEA no es nulo por el desconocimiento previo de la empresa, ya que la contratación no puede basarse en la existencia o no del TEA.

Las propuestas de mejora planteadas, se apoyan en un análisis profundo y bien fundamentado que evidencia una necesidad social ineludible: avanzar hacia la plena inclusión en las empresas de las personas con Trastorno del Espectro Autista, un colectivo que, pese a su especial vulnerabilidad, posee capacidades altamente valiosas para el desempeño eficaz y eficiente de múltiples funciones; su incorporación no solo contribuye a mejorar la competitividad y diversidad de las organizaciones, sino que también genera un impacto positivo en el conjunto de la sociedad, al aprovechar talento que tradicionalmente ha sido infrautilizado. Además, desde una perspectiva individual, el acceso al empleo permite reforzar su autonomía, autoestima y desarrollo personal, al ser reconocidas por sus competencias y aportaciones reales, superando la visión reduccionista que las identifica únicamente con un trastorno, y favoreciendo así una integración basada en el valor y no en la limitación.

https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/informe_TEA_digital.pdf

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Morgane Merteuil. *Trabajo sexual contra el trabajo*. Editorial Verso, 94 páginas.

Doi: 10.20318/femeris.2026.10495

El debate sobre el trabajo sexual –o la prostitución, como algunas corrientes feministas insisten en denominarlo– dista de ser reciente. En su formulación contemporánea, suele situarse en la invención del término *sex work* por parte de Carol Leigh a finales de los años setenta, un gesto político orientado a desplazar la mirada moral hacia una consideración laboral de la actividad. Si ampliamos el foco histórico, la controversia puede remontarse al siglo XIX, cuando los regímenes reglamentaristas y posteriormente abolicionistas comenzaron a problematizar jurídicamente la prostitución en países como Francia.

No ha sido, sin embargo, hasta las dos últimas décadas cuando la cuestión ha adquirido verdadera centralidad mediática y política, así como la intensidad afectiva que la caracteriza hoy. En este periodo se han sucedido reformas de gran alcance: la penalización de la compra de servicios sexuales en los países nórdicos; la legalización regulacionista en los Países Bajos; la descriminalización en Nueva Zelanda; y, especialmente relevante para el caso que nos ocupa, la reforma francesa culminada en 2016.

El conflicto se ha trasladado también a las calles. En Francia, numerosas trabajadoras sexuales se movilaron entre 2011 y 2016 contra la penalización de los clientes, denunciando el aumento de la precariedad y de la violencia que, a su juicio, implicaría la reforma. Paralelamente, asociaciones abolicionistas impulsaron campañas en favor de la penalización como herramienta para combatir el sistema prostitucional. Tenemos, también, un caso más cercano: en el Estado español, el intento de inscripción sindical de la Organización de Trabajadoras Sexuales (OTRAS) en 2018 –posteriormente anulado por el Ministerio de Trabajo– abrió un intenso debate jurídico y político sobre la posibilidad de reconocer el trabajo sexual como actividad laboral. Muy recientemente, este sindicato ha publicado un libro que incluye una propuesta articulada de regulación, en una línea cercana a las posiciones defendidas por Morgane Merteuil, al apostar por el reconoci-

miento de derechos laborales y la descriminalización efectiva del sector.

Es en este frente de batalla, por lo tanto, en el que se inscribe la obra que aquí se discute. Su autora, Morgane Merteuil es una trabajadora sexual y feminista francesa, que fue secretaria general del STRASS durante lo que describe como “la última tormenta contra el trabajo sexual en Francia” (p. 29). La expresión remite al proceso legislativo iniciado en 2011 y culminado con la ley de 13 de abril de 2016, cuyo eje fue la penalización de los clientes y la supresión del delito de solicitación pública que recaía sobre las personas que se prostituyen, consolidando así el llamado “modelo nórdico”.

Frente a este marco jurídico, Merteuil sostiene que la penalización de la demanda no mejora las condiciones materiales de las trabajadoras sexuales, sino que contribuye a su precarización al empujar la actividad hacia mayores grados de clandestinidad (y, por ende, de peligrosidad). Desde esta premisa, *Trabajo sexual contra el trabajo* no se limita a un alegato sectorial, sino que interroga las categorías que estructuran el debate feminista contemporáneo –trabajo, deseo, emancipación y alienación– proponiendo que el reconocimiento del trabajo sexual como trabajo puede convertirse en punto de partida para una crítica más amplia del capitalismo y de la organización social del deseo.

La obra está compuesta de dos textos escritos de manera independiente que constituyen movimientos argumentativos diferenciados y complementarios: el primero es una problematización del estatuto del trabajo sexual que parte de bibliografía del feminismo marxista; en el segundo, Merteuil elabora una revisión materialista del deseo como categoría política.

Merteuil comienza preguntándose por la reticencia casi agresiva que existe en el mundo francófono contra el término «trabajo sexual». Los movimientos abolicionistas se niegan a entender la prostitución como trabajo bajo el argumento de que es inherentemente violenta. Esta suposición, apunta la autora, implica separar el análisis del trabajo sexual de un análisis general de las relaciones capitalistas de explotación y entender el trabajo, en su forma capitalista, como una categoría neutra o incluso emancipadora. Merteuil invierte esta perspectiva: si el trabajo en el capitalismo es una relación

estructuralmente atravesada por la explotación y la alienación, ¿por qué excluir precisamente al trabajo sexual del análisis materialista?

El trabajo sexual obligaría a confrontar una contradicción: aceptar que el sexo puede insertarse en las relaciones de producción pone en cuestión la naturalización de la sexualidad femenina como ámbito ajeno a la economía. En línea con esta idea, Merteuil formula una tesis original y atrevida al vincular el movimiento por el reconocimiento del trabajo sexual con la campaña por los salarios para el trabajo doméstico iniciada en los años setenta. Ambas luchas, sostiene, provienen del feminismo, aunque en el caso del trabajo sexual este origen suele ser negado cuando se tacha el movimiento de mero “regulacionismo” o de encubrir un supuesto lobby proxeneta. Esa acusación, advierte, despoja a las trabajadoras sexuales de agencia política y borra el recorrido histórico de sus luchas. Así, juega un papel central aquí la defensa explícita que la autora hace de la autoorganización. Reconocer el trabajo sexual como trabajo es una condición necesaria para que quienes lo ejercen puedan dotarse de herramientas fundamentales del movimiento obrero: sindicalización, negociación colectiva y formación política.

La conexión con el trabajo doméstico permite, además, mostrar que “el trabajo sexual no es patrimonio exclusivo de las prostitutas” (p. 41). Desde el feminismo marxista se ha subrayado cómo múltiples actividades reproductivas feminizadas y no remuneradas desempeñan un papel esencial en el proceso de valorización del capital. En este marco, Merteuil propone incluir el trabajo sexual dentro de la esfera de las actividades reproductivas, afirmando que “no existe [...] ninguna diferencia fundamental, desde el punto de vista de sus funciones en relación con el capitalismo, entre planchar, preparar comidas y practicar sexo” (pp. 42-43). Las actividades necesarias para la producción y mantenimiento de la mercancía fuerza de trabajo abarcan tanto los cuidados emocionales que permiten descargar la frustración acumulada tras la jornada laboral como aquellas vinculadas a la creación misma de esa fuerza de trabajo –gestación, crianza– y, siguiendo aquí a Silvia Federici, Merteuil apunta que también el sexo.

Aproximarse a la prostitución en términos de trabajo reproductivo no solo visibiliza una condición estructural común a las mujeres,

sino que permite comprender mejor el lugar específico que ocupa el trabajo sexual (remunerado) en el capitalismo. Desde esta perspectiva, la represión de las trabajadoras sexuales no puede interpretarse exclusivamente como represión sexual –aunque en ella operen dinámicas de género y raciales–, sino como una represión que sirve fundamentalmente a intereses económicos y que se articula a través de relaciones de sexo, clase y género.

La similitud entre trabajo doméstico y trabajo sexual no debe ocultar su diferencia más evidente: mientras el primero ha sido históricamente invisibilizado, el segundo se encuentra además estigmatizado y criminalizado por el aparato estatal. Esta especificidad explica en parte la virulencia del rechazo que suscita su reconocimiento.

Con todo, Merteuil no se limita a defender que la prostitución sea considerada trabajo; utiliza el trabajo sexual como eje a través del que cuestionar la centralidad del trabajo asalariado como horizonte emancipador. Si vender la fuerza de trabajo en una fábrica no provoca el mismo escándalo que vender servicios sexuales, esto no se debe a una diferencia ontológica entre ambas actividades, sino a la carga simbólica que recae sobre la sexualidad femenina. De este modo, la defensa del trabajo sexual puede convertirse en una crítica más radical del modo de producción capitalista al mostrar que incluso la sexualidad puede ser subsumida bajo la lógica del valor y al obligar a interrogar la naturalización del trabajo como vía privilegiada de integración social.

En la segunda parte del libro, Merteuil desplaza el foco desde la categoría de trabajo hacia la de deseo. Si en el primer texto el objetivo era inscribir la prostitución en un análisis materialista del trabajo, aquí responde a una cuestión central del debate feminista: ¿puede sostenerse el reconocimiento del trabajo sexual cuando la relación prostitucional no se funda en un deseo recíproco?

La autora parte de esta premisa: “una de las especificidades de la tradición marxista es que nunca ha opuesto la emancipación individual a la emancipación social” (p. 71). La pregunta no es, por tanto, si existe o no deseo en la prostitución, sino cómo se produce ese deseo y en qué condiciones materiales puede devenir emancipador. Frente a la posición abolicionis-

ta –según la cual, al no basarse en un deseo compartido, la prostitución se inscribiría en el continuo de la violencia sexual y quedaría fuera tanto del deseo como del trabajo–, Merteuil cuestiona la identificación entre deseo y libertad. Si las relaciones de dominación configuran el consentimiento, también moldean lo que aparece como deseable. Así, el deseo no es un criterio transparente de autenticidad, sino que puede ser expresión de alienación. Convertirlo en criterio último de emancipación presupondría sujetos libres en una sociedad atravesada por la explotación; en ese sentido, el individuo que dispone soberanamente de su deseo conlleva “una forma ideológica integrada en la reproducción de las relaciones de intercambio y de producción capitalistas” (p. 76).

El objetivo pasa entonces por “identificar las condiciones bajo las cuales puede ser movilizado [el deseo] como un poder verdaderamente subversivo” (p. 76). Para ello, Merteuil lo piensa como producto de relaciones de producción concretas. La hegemonía de las corrientes pro-sexo que lo conciben como propiedad individual desligada del contexto social respondería a una posición de clase: la de mujeres cuya relativa integración material permite priorizar la libre manifestación del deseo sobre la satisfacción de necesidades básicas.

El diálogo con Herbert Marcuse y con Gilles Deleuze y Félix Guattari le permite profundizar en esta tesis. De Marcuse retoma la idea de “desublimación represiva”, según la cual el capitalismo integra el deseo en el mercado neutralizando su potencia crítica; de *El Anti-Edipo* recupera la concepción del deseo como productivo e inmanente a lo social. No obstante, señala que estas perspectivas no esclarecen plenamente las condiciones materiales de su potencial transformador.

Apoyándose finalmente en Rosemary Hennessy y Agnes Heller, reinscribe el deseo en una teoría radical de las necesidades: no se trata de oponerlo al trabajo, sino de entenderlo como proceso vinculado a necesidades socialmente construidas. El capitalismo produce tanto necesidades dominantes como “proscritas”; el reconocimiento de estas últimas podría cues-

tionar la lógica salarial. De ahí la hipótesis final del libro: la posibilidad de un *deseo de comunismo*, entendido como impulso colectivo hacia una reorganización material de la vida social. El trabajo sexual no sería así “contra el sexo”, sino contra la naturalización liberal del deseo como criterio individual de emancipación.

Para concluir, podemos situar la aportación de *Trabajo sexual contra el trabajo* en diálogo con intervenciones recientes elaboradas desde la experiencia de las propias trabajadoras sexuales, como *Revolting Prostitutes*, de Juno Mac y Molly Smith. Al igual que estas autoras, Merteuil formula una crítica al abolicionismo penal desde una perspectiva materialista que prioriza las condiciones de vida de quienes ejercen el trabajo sexual frente a abstracciones morales sobre el consentimiento. El valor de estos trabajos reside en ofrecer una mirada situada e informada que hace que un debate a menudo monopolizado por voces externas al sector sea más complejo y rico.

Esta potencialidad política, no obstante, convive con ciertas limitaciones. Los pasajes que Merteuil dedica a la reconstrucción histórica de la integración y estigmatización estatal de la prostitución adolecen de escaso respaldo historiográfico. La ausencia de referencias a obras especializadas dificulta evaluar la solidez de algunas afirmaciones, lo que constituye una debilidad desde el punto de vista académico.

Con todo, el libro destaca por su capacidad de interpelar críticamente tanto al abolicionismo como al liberalismo sexual, obligando a repensar las categorías de trabajo y deseo en su inscripción material. La publicación en Verso –editorial independiente comprometida con la difusión de pensamiento radical– refuerza esta dimensión política al facilitar la circulación de perspectivas críticas en el ámbito hispanohablante.

En definitiva, más que un tratado sistemático, la obra es una intervención teórica incisiva cuya principal fortaleza reside en su capacidad de desestabilizar los presupuestos dominantes del debate feminista contemporáneo.

Carlota Míguez

Serra Sánchez, C. *El sentido de consentir*. Anagrama., 2024.

Doi: 10.20318/femeris.2026.10496

Empezando en 2018, hace ya varios años que Clara Serra Sánchez viene publicando libros sobre feminismo. No obstante, el texto más reciente y que aquí nos ocupa es, probablemente, el más comentado y exitoso. En cuanto a la forma, el texto destaca por su concisión y claridad expresiva. Respecto al contenido, resulta refrescante, ya que se preocupa por recuperar numerosos matices que en los últimos años habían sido frecuentemente obviados o dejados de lado en el debate. Por supuesto, una situación de desigualdad de poder puede llegar a viciar el consentimiento, aunque no siempre sea así; es imprescindible considerar otros factores relevantes en cada caso (Serra Sánchez, 2024:30 y 56). De forma similar, la diferencia de edad puede representar un problema, pero no necesariamente lo es en todos los casos, por lo que resulta necesario atender a las circunstancias concretas (Serra Sánchez, 2024:57). Asimismo, es evidente que tanto hombres como mujeres recurren ocasionalmente a tácticas de seducción de gusto o licitud discutible; sin embargo, esto no implica que deban ser prohibidas (Serra Sánchez, 2024:60). En esta línea, la autora también se atreve a decir que el emperador va desnudo, a saber: que la ausencia de un “sí” claro y rotundo no equivale a un “no”, pues entre uno y otro hay muchos grises intermedios (Serra Sánchez, 2024:66). A grandes rasgos, *El sentido de consentir* puede ser descrito como una defensa del feminismo prosexo que discute varias de las tesis del feminismo de la dominación recuperadas recientemente. Un episodio más de las duraderas “sex wars”.

La tesis principal de los dos primeros capítulos es que el consentimiento sexual “esconde en su interior una enorme ambigüedad [...] más que respuestas nos plantea preguntas” (Serra Sánchez, 2024:12). Es decir, que no sabemos realmente ni qué deseamos ni por qué lo deseamos. Como consecuencia, a la autora le preocupa que se exija que “el consentimiento anteceda a todo gesto o acercamiento sexual” (Serra Sánchez, 2024:16), que la ley empiece a exigir el “consentimiento afirmativo” (Serra

Sánchez, 2024:41), la ligereza con la que se reclama la extensión del Derecho Penal para combatir cualquier problema social relacionado con las relaciones íntimas (Serra Sánchez, 2024:57), así como que -dentro de las formas voluntarias- se distinga entre prácticas buenas y feministas -sexo suave y cariñoso-, y otras sospechosas -sexo duro y violento- propias de malas feministas, probablemente alienadas (Serra Sánchez, 2024:38, 56, 98).

En esta línea, Serra denuncia la naturaleza contradictoria de “las leyes del solo sí es sí”. Afirma que si de verdad se desea poner “el consentimiento en el centro”, entonces deberíamos legalizar la prostitución y, más generalmente, ver de modo menos suspicaz la pornografía y prácticas como el BDSM: “si las leyes del ‘solo sí es sí’ hicieran del consentimiento el criterio central para delimitar el sexo lícito de la violencia sexual, entonces el reconocimiento legal del trabajo sexual voluntario debería formar parte de estas reformas legislativas” (Serra Sánchez, 2024:49). Es más -continúa-, si de verdad fuéramos plenamente coherentes con las ideas radfem que inspiran toda esta legislación, entonces deberíamos concluir -como sí concluían las Mckinnon o Dworkin del pasado- que en el mundo patriarcal donde vivimos todo consentimiento femenino es imposible -más allá del sexo lésbico- y que coito y violación son una y la misma cosa (Serra Sánchez, 2024:44-50).

En los capítulos tercero y cuarto ahonda en estas nociones y pasa a desarrollar la idea de que el deseo sexual está caracterizado por una “insondable opacidad” (Serra Sánchez, 2024:79) dada su vinculación con el inconsciente (Serra Sánchez, 2024:81). Y que, en consecuencia, no es posible verbalizar, pactar y aclarar todo lo que queremos y no queremos hacer de antemano porque ni tan siquiera lo sabemos. Ello le lleva a una de las ideas que más repetirá: la distinción entre consentimiento y deseo, para afirmar que ni consentimos todo lo que deseamos, ni deseamos todo lo que consentimos (Serra Sánchez, 2024:90-96). Y es que, dado que no nos es dado conocer realmente qué deseamos, el sexo lícito solo puede equipararse con el sexo consentido o voluntario, no así con el sexo deseado ni, mucho menos aún, con el sexo disfrutado. En suma, que la noción del “consentimiento entusiasta” es equivocada. ¿Acaso es mutua y recíprocamente violada

la pareja que mantiene relaciones sin ganas ni gusto alguno porque busca concebir un hijo -se pregunta retóricamente Serra?

Aún y el atractivo general de la obra, cuatro puntos merecen ser criticados. Como primera cuestión, es una lástima que, después de aclarar acertadamente que la legislación penal hace ya muchas décadas que “ha puesto el consentimiento en el centro”, la autora sí se abone al tópico de “los jueces machistas”, que no atienden a matices, que no contextualizan la sexualidad y que exigen a la víctima que se resista heroicamente si espera ser creída (e.g., Serra Sánchez, 2024:18, 25 52, 96). No es posible desmentir con detenimiento esta cuestión en una breve reseña, pero baste decir, a título de ejemplo, que hace ya décadas que el Tribunal Supremo repite de manera constante que en modo alguno la violación requiere que la víctima luche contra su agresor, acabe lesionada o cualquier otra conducta del estilo para que se considere que, efectivamente, ha sido forzada (vid. STS 1564/2005). O, dado que Serra Sánchez menciona el tema de la edad, tampoco es baladí recordar la jurisprudencia en torno a la “cláusula Romeo y Julieta” (art.183 bis CP) y el modo en que, a la hora de decidir sobre su aplicación, se pondera cuidadosamente cuestiones como las respectivas edades, grado de desarrollo psicosocial, contexto cultural, origen étnico, entorno social, grado de educación y situación económica de los miembros de la pareja (vid. STS 478/2019). Es más, un muy buen ejemplo de razonamiento judicial pormenorizado e inteligente sobre cómo funciona realmente el consentimiento sexual se encuentra, precisamente, en el voto particular del magistrado Ricardo González en el caso de “la Manada de Pamplona” (SAP NA 86/2018), la supuesta quintaesencia del machismo judicial. Si lo leemos descubriremos que, acertado o no, su razonamiento es extenso, cuidadoso y que en modo alguno simplifica qué sea tener una relación sexual consentida. De hecho, recoge explícitamente la distinción entre consentir, desear y disfrutar en la que tanto incide la autora.

Tampoco podemos compartir la idea de que el deseo sexual no debe ser moralizado y/o que sea erróneo hablar de buenos y malos deseos (Serra Sánchez, 2024:94-95). Dado que el último capítulo versa sobre los límites del Derecho Penal, empecemos por reconocer que,

efectivamente, *nullum crimen sine iniuria*. Ahora bien, esto no significa que no puedan existir formas inmorales de desear o de fantasear, ya sea en el ámbito sexual o en cualquier otro. Por ejemplo, ¿realmente sería moralmente irrelevante complacerse en imaginar el sufrimiento extremo de otras personas, ya que son solo pensamientos que nunca llegan a materializar?

En tercer lugar, se echa en falta que en su defensa de la prostitución o la pornografía la autora no examine con más detenimiento los principales argumentos que suelen esgrimirse en su contra. En estos debates, lo que más abunda son, por un lado, apelaciones a la dignidad humana y a la prohibición kantiana de instrumentalizar a las personas y, por otro, la idea de que, a día de hoy, esos contratos estarían viciados en su gran mayoría por unas condiciones socioeconómicas muy complicadas. Unos argumentos de principio que suelen acompañarse con consideraciones consecuencialistas sobre los supuestos efectos sociales nocivos que la expansión de estas prácticas supuestamente implican.

De todas estas cuestiones, la autora solo menciona la relacionada con las condiciones socioeconómicas pues en varios puntos destaca que “la existencia de relaciones de desigualdad y estructuras que dominan a los sujetos [...] consentir puede ser más bien ceder ante el poder fáctico del otro” (Serra Sánchez, 2024:14). No obstante, apenas le da importancia, y despacha el asunto indicando apodícticamente que la política penal no es la herramienta para abordar este problema: “con el derecho penal nos enfrentamos *solo a la violencia* y que la política penal no es el camino para combatir la desigualdad que produce el poder. Hay un feminismo que solo sabe ser crítico con el liberalismo cogiendo el atajo fácil, esto es, negando la libertad de las mujeres e invalidando nuestros contratos” (Serra Sánchez, 2024:122). Pero, ¿es así de sencillo? Al fin y al cabo, podría entenderse que, en un sentido amplio, aprovecharse de un “consentimiento viciado por las condiciones materiales” ya es violencia. Precisamente, lo que tantas autoras defienden es una redefinición ampliativa del concepto de violencia. Luego, de nada sirve afirmar que con el Derecho Penal nos enfrentamos sólo a la violencia.

Finalmente, es dudosa la total separación conceptual que propone Serra entre el consen-

timiento y la voluntad, por una parte, y el deseo, por la otra. Es cierto que, en un sentido, cuando aceptamos un trabajo que nos desagrada para así cobrar un salario, no estamos haciendo algo que deseamos, ya que no lo haríamos si no fuera por la retribución. Ahora bien, en otro sentido, es evidente que sí lo deseamos: deseamos poder trabajar para así poder cobrar. A esto último le podemos llamar consentir -en vez de desear-, pero no deja de ser otro tipo de deseo: en un caso se desea algo como fin, y en otro como medio; en ambos se desea. La facultad mental en juego parece ser la misma; lo que cambia es, si acaso, la relación con el objeto. ¿Qué importancia puede tener esta cuestión? Pues que, según la autora, la presencia o ausencia del deseo no puede ser la base del acto libre, dado que -como hemos visto- considera que el deseo es algo que apenas conocemos y controlamos. Luego, si Serra quiere que el libre albedrío sea posible,

entonces necesita demostrar cuidadosamente que consentir y desear son, efectivamente, realidades radicalmente distintas.

Como ha dicho la propia Serra en diversas charlas y entrevistas, su objetivo con este recomendable libro era iniciar nuevas conversaciones. Lo ha conseguido y está bien que así sea, puesto que, sin perjuicio de las objeciones que siempre cabe plantear, se trata de un buen punto de partida. Intuimos además que su aparición y popularidad no es casual, sino que responde al agotamiento generalizado con las ideas del #MeToo y del feminismo hegemónico en los últimos años. No nos sorprendería que en los que vienen aparezcan otros muchos textos en su misma línea.

Gonzalo Fernández Codina
Universidad de Barcelona
fernandezcodian@ub.edu