REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos
Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrían Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador
Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción
Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital
Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Coordinador de este número de la
Revista Internacional y Comparada
de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO
sobre
Derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión

Djamil Tony Kahale Carrillo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Politécnica de Cartagena (España)

ÍNDICE

Djamil Tony Kahale Carrillo, *Introducción al número por parte del Coordinador*..... 1

Artículos

Maialen Aboitiz Cazalis, *Mujeres migradas y mercado laboral: barreras jurídicas de acceso y concentración en el sector doméstico y de cuidados*..... 5

Antonio Alvarado Barroso, *Entre temporalidad y ciudadanía laboral: eficacia material de los derechos laborales en los programas de migración circular femenina*..... 31

Ramón Borjabad Bellido, *La sociedad cooperativa como estructura jurídica de inclusión laboral de mujeres vulnerables: límites, potencialidades y riesgos de instrumentalización social*..... 68

Lidia de la Iglesia Aza, *Educación, menstruación y tecnología: estrategias digitales para mejorar la gestión menstrual en el ámbito universitario*..... 89

Nagore Embeita Izaguirre, *Derechos sin acceso: cuando la protección laboral no alcanza a las mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad*..... 106

Ana Belén Fernández Casado, *La brecha digital de género en España: educación STEM, cualificaciones TIC y oportunidades laborales*..... 131

David Gutiérrez Colominas, *La discriminación interseccional de las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados: propuestas para una tutela jurídica efectiva en el empleo*..... 157

Isabel Marín Moral, *Trazabilidad protectora y ejercicio efectivo de derechos laborales: una propuesta jurídica para mujeres en riesgo de exclusión social*..... 187

Elisa Muñoz Catalán, *Avances en los derechos laborales de las mujeres deportistas tras la aprobación de la Ley 39/2022 del Deporte*..... 218

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Maria Oufousra, *Mujeres marroquíes en riesgo de exclusión entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos laborales y de protección social*..... **242**

Mayra Alejandra Pascual Guzmán, *Mujeres migrantes en riesgo de exclusión ante el trabajo digital: zonas grises de laboralidad, subordinación algorítmica y protección sociolaboral*..... **266**

Giuseppina Pensabene Lionti, *El trabajo femenino en las administraciones públicas italianas entre igualdad formal y desigualdad sustancial*..... **296**

Ekaterina Reznikova, *La paradoja de la identificación: por qué las mujeres migrantes irregulares en las plataformas digitales de cuidados en España se enfrentan a barreras para ejercer sus derechos laborales*..... **328**

Alicia Sánchez Guerrero, *Mujeres con TEA, discriminación interseccional en el empleo y sesgo diagnóstico*..... **356**

Alejandra Selma Penalva, *Mujeres y desempleo de larga duración*..... **384**

Flor Tavera, *Formalización del empleo para trabajadoras del hogar en México*..... **409**

José María Uris Lloret, *Familia monomarental y violencia de género*..... **430**

Reseñas Bibliográficas

José María Uris Lloret, *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social, dirigido por Djamil Tony Kahale Carrillo*..... **460**

Introducción al número por parte del Coordinador

El volumen 14, número 3, de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* de 2026 titulado *Derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión* nace de la iniciativa propuesta del proyecto PID2023-147932OB-I00 financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER, UE titulado *Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión*.

El volumen cuenta con 17 artículos científicos de investigadores europeos, africanos y latinoamericanos, y con una reseña bibliográfica. Obras de gran calado científico que atañe a los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión social. A continuación, se reseñan los artículos que comprende el volumen y sus autores: *Mujeres migradas y mercado laboral: barreras jurídicas de acceso y concentración en el sector doméstico y de cuidados*, de Maialen Aboitiz Cazalis, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Euskal Herriko Unibertsitatea); *Entre temporalidad y ciudadanía laboral: eficacia material de los derechos laborales en los programas de migración circular femenina*, de Antonio Alvarado Barroso, Doctorando en Estudios Migratorios (Escuela de Doctorado de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Granada); *La sociedad cooperativa como estructura jurídica de inclusión laboral de mujeres vulnerables: límites, potencialidades y riesgos de instrumentalización social*, de Ramon Borjabad Bellido, Profesor de Derecho Cooperativo y Derecho Mercantil y Director/Decano de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Universidad de Lleida); *Educación, menstruación y tecnología: estrategias digitales para mejorar la gestión menstrual en el ámbito universitario*, de Lidia de la Iglesia Aza, Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Universidad de Santiago de Compostela); *Derechos sin acceso: cuando la protección laboral no alcanza a las mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad*, de Nagore Embeita Izaguirre, Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad del País Vasco); *La brecha digital de género en España: educación STEM, cualificaciones TIC y oportunidades laborales*, de Ana Belén Fernández Casado, Profesora Contratada Doctora (DEI), Departamento de Sociología (Universidad de Murcia); *La discriminación interseccional de las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados: propuestas para una tutela jurídica efectiva en el*

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

empleo, de David Gutiérrez Colominas, Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad Autónoma de Barcelona); *Trazabilidad protectora y ejercicio efectivo de derechos laborales: una propuesta jurídica para mujeres en riesgo de exclusión social*, de Isabel Marín Moral, Profesora Titular Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad Francisco de Vitoria); *Avances en los derechos laborales de las mujeres deportistas tras la aprobación de la Ley 39/2022 del Deporte*, de Elisa Muñoz Catalán, Profesora Permanente Laboral, Área de Derecho del Trabajo (Universidad de Huelva); *Mujeres marroquíes en riesgo de exclusión: entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos laborales y de protección social*, de Maria Oufousra, Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad Abdelmalek Esaadi); *Mujeres migrantes en riesgo de exclusión ante el trabajo digital: zonas grises de laboralidad, subordinación algorítmica y protección sociolaboral*, de Mayra Alejandra Pascual Guzmán, Doctora en Ciencias Jurídicas y Políticas, Abogada y Investigadora doctoral en Derecho del Trabajo, Igualdad, Derechos Humanos y Nuevas Tecnologías (Universidad de Málaga); *El trabajo femenino en las administraciones públicas italianas entre igualdad formal y desigualdad sustancial*, de Giuseppina Pensabene Lionti, Profesora Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Padua); *La paradoja de la identificación: por qué las mujeres migrantes irregulares en las plataformas digitales de cuidados en España se enfrentan a barreras para ejercer sus derechos laborales*, de Ekaterina Reznikova, Research Fellow, MSCA Postdoctoral Fellow (Middle Eastern Technical University); *Mujeres con TEA, discriminación interseccional en el empleo y sesgo diagnóstico*, de Alicia Sánchez Guerrero, Doctoranda en Estudios Sociales y del Trabajo (Universidad de Málaga) y Graduada Social y Coordinadora de la Comisión de Igualdad del Consejo General de Graduados Sociales de España; *Mujeres y desempleo de larga duración*, de Alejandra Selma Penalva, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Murcia); *Formalización del empleo para trabajadoras del hogar en México*, de Flor Tavera, Investigadora en Estancia Posdoctoral por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), con adscripción a la Maestría en Administración y Políticas Públicas (Universidad Virtual del Estado de Guanajuato); *Familia monomarental y violencia de género*, de José María Uris Lloret, Doctor en Género e Igualdad y Doctor en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales (Universidad de Murcia); finalmente, por este mismo autor la reseña bibliográfica a la obra *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*, dirigida por quien es el coordinador de este número y el autor de esta introducción, obra de gran interés que se presenta a la academia y a todas aquellas personas interesadas en profundizar sobre los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión, en el que seguramente generará

gran debate y se abrirán nuevas líneas de investigación.

Por último, agradezco a la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* por dar la oportunidad que se puedan presentar propuestas como la que hoy se encuentra materializada en este digno volumen. Buena lectura.

Djamil Tony Kahale Carrillo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Politécnica de Cartagena (España)

© ADAPT University Press 2026

Artículos

Mujeres migradas y mercado laboral: barreras jurídicas de acceso y concentración en el sector doméstico y de cuidados

Maialen ABOITIZ CAZALIS*

RESUMEN: El presente trabajo analiza la situación de las mujeres migrantes en España desde una perspectiva jurídica y de género, examinando la evolución del fenómeno migratorio y las principales dificultades que condicionan su integración en el mercado laboral. A pesar del incremento de la presencia femenina y de sus elevados niveles de cualificación, persisten obstáculos de carácter normativo, administrativo y social que limitan el acceso a empleos acordes con su formación y favorecen su concentración en sectores tradicionalmente feminizados y caracterizados por una elevada precariedad, como el trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, se estudia la evolución del marco regulador, así como las insuficiencias existentes en su aplicación práctica. Finalmente, se plantean diversas propuestas orientadas a promover una integración laboral más equitativa, garantizar una mayor protección de los derechos de las trabajadoras migrantes y favorecer un mejor aprovechamiento de su capital humano en la sociedad española.

Palabras clave: Mujeres migradas, mercado laboral, extranjería, trabajo de cuidados, precariedad laboral, perspectiva de género, formación.

SUMARIO: 1. La inmigración en España desde la perspectiva de género: concepto y evolución. 2. Regulación del acceso al mercado laboral de las personas extranjeras en España. 3. Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres migrantes cualificadas. 3.1. La problemática de los requisitos para la solicitud de autorización de trabajo y residencia. 3.2. Dificultades de la homologación de titulaciones extranjeras. 3.3. La precariedad y economía sumergida. 4. La concentración de las mujeres migradas en el sector doméstico y de cuidados. 4.1. Marco jurídico del empleo doméstico y de cuidados en España. 5. Conclusiones y propuestas. 6. Bibliografía.

* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Euskal Herriko Unibertsitatea (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Migrant Women and Labour Market: Legal Barriers to Access and Concentration in the Domestic and Care Sector

ABSTRACT: This study analyses the situation of migrant women in Spain from a legal and gender perspective, examining the evolution of migration and the main challenges that affect their integration into the labour market. Despite the increasing presence of women and their high levels of qualification, they continue to face normative, administrative and social barriers that limit access to employment consistent with their training and contribute to their concentration in traditionally feminized sectors characterized by high levels of precariousness, such as domestic and care work. The study also examines the evolution of the regulatory framework and its shortcomings in practical implementation. Finally, it proposes measures aimed at promoting more equitable labour integration, strengthening the protection of migrant women workers' rights and improving the use of their human capital within Spanish society.

Key Words: Migrant women, labour market, immigration law, care work, job insecurity, gender perspective, education.

1. La inmigración en España desde la perspectiva de género: concepto y evolución

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) define a la persona migrante como «cualquier persona que se traslada o se ha trasladado, cruzando una frontera internacional o dentro de un Estado, a un lugar alejado de su lugar de residencia habitual, independientemente de el estatus jurídico de la persona; si el movimiento es voluntario o involuntario; cuáles sean las causas del movimiento; o cuál sea la duración de la estadía»[1]. Aunque no existe una definición única universalmente aceptada, a efectos estadísticos se considera migrante internacional a quien modifica su país de residencia habitual[2]. En este marco, se distingue entre migrante de larga duración (quien permanece en el país de destino al menos un año) y migrante de corta duración (quien reside entre tres meses y menos de un año)[3].

El sistema migratorio español presenta rasgos singulares en el contexto europeo e internacional, especialmente por su rápida transición de país tradicionalmente emisor de población a receptor neto de inmigración en un período relativamente breve. En menos de tres décadas, España se consolidó como uno de los principales destinos migratorios de la Unión Europea, lo que generó profundas transformaciones demográficas, sociales, económicas y jurídicas[4].

Históricamente, durante el siglo XIX y buena parte del XX, España fue un país de emigración. Los conflictos bélicos, la inestabilidad política, la pérdida de las colonias y las crisis económicas impulsaron importantes flujos migratorios hacia el exterior. La Guerra Civil y la posterior dictadura franquista provocaron un éxodo significativo hacia Francia y diversos países de América Latina. Posteriormente, en la década de 1960, en el contexto del desarrollismo y del crecimiento económico europeo, el Estado promovió activamente la emigración laboral hacia países como Alemania, Francia o Suiza, con el objetivo de aliviar el desempleo interno y favorecer la entrada de divisas mediante remesas[5].

Tras la transición democrática y, especialmente, desde finales de la década de 1990 hasta 2008, el intenso crecimiento económico transformó

[1] OIM, *La migración en la Agenda 2030*, 2018, p. 13.
[2] *Idem.*
[3] *Vid.* UNITED NATIONS, *Recommendations on statistics of international migration. Revision 1*, 1998, p. 9.
[4] *Vid.* S. GUARECUCO CORDERO, *Política migratoria española en el contexto de la migración internacional*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga, 2025, p. 116.
[5] *Ibidem*, pp. 99-116.

© ADAPT University Press 2026

a España en un país de inmigración. De hecho, la población extranjera aumentó de manera sostenida hasta superar el 13% del total en 2010[6], con especial presencia de personas procedentes de Marruecos, Rumanía y Ecuador. Sin embargo, los efectos de la crisis económica iniciada en 2008 alteraron parcialmente esta tendencia, al reactivar la emigración de nacionales (particularmente jóvenes) hacia otros países europeos y americanos. No obstante, en la actualidad, el saldo migratorio se mantiene mayoritariamente positivo, consolidando a España como país receptor, si bien persisten dinámicas emigratorias asociadas a la precariedad laboral y a las crisis económicas[7].

Según los datos provisionales del INE, en 2026 España ha superado por primera vez los 10 millones de personas nacidas en el extranjero. En los últimos años, las nacionalidades más representadas entre la población migrante residente en el país han sido la colombiana, la venezolana y la marroquí[8]. No obstante, aunque la migración procedente de América del Sur haya adquirido una creciente relevancia en los flujos migratorios recientes, los datos acumulados desde 1998 hasta enero de 2025 (últimos datos oficiales del INE) muestran que la población migrante residente en España es mayoritariamente de origen marroquí (1.165.955 personas), seguida de la procedente de Colombia (978.041) y, en tercer lugar, de Venezuela (692.316)[9]. Se estima que, en la actualidad, esta población migrante representa en conjunto el 14,6% del total de habitantes del país[10].

En este proceso de transformación del sistema migratorio español, la feminización de las migraciones constituye uno de los cambios sociales más relevantes. Entre 1991 y 2001, la migración femenina experimentó un incremento del 417%[11], reflejando no solo un aumento cuantitativo, sino también una reconfiguración cualitativa de los flujos migratorios. En una primera etapa (1974-1975), «aparece la figura de la migrante visible, pero reducida al estereotipo de la mujer reagrupada, económicamente inactiva, acompañante y dependiente del migrante varón». Sin embargo, con el paso del tiempo, y de manera más evidente a partir de la segunda década del siglo

[6] *Cfr.* S. GUARECUCO CORDERO, *op. cit.*, p 114; A. GIL-TORRES, *Bipartidismo y pluridemocracia en España: la construcción del contexto sociopolítico español según el CIS (2011-2016)*, *Index.Comunicación*, 2018, n. 1.

[7] *Vid.* S. GUARECUCO CORDERO, *op. cit.*, p. 116.

[8] Este dato ha sido elaborado a partir de las cifras totales publicadas por el INE (*https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=59586&L=0*), que indican que, de las 10.004.581 personas migrantes registradas, 5.111.724 son mujeres.

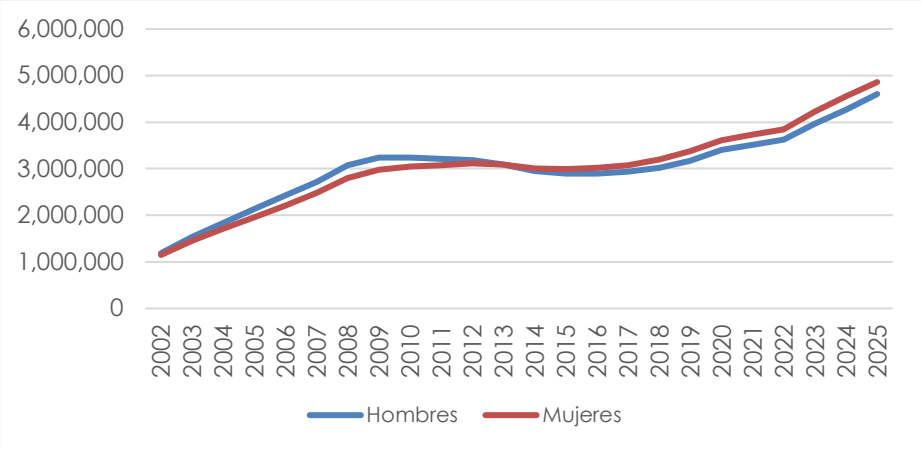
[9] Datos INE (*https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56937*).

[10] Este dato ha sido elaborado a partir de las cifras totales publicadas por el INE (*https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=59586&L=0*, cit.).

[11] *https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm*.

XXI, un número creciente de mujeres (muchas de ellas cabezas de hogar) inició proyectos migratorios autónomos, motivados por la búsqueda de mejores oportunidades laborales y de una mejora sustancial de sus condiciones de vida y las de sus familias. Desde una perspectiva de género, este cambio implica reconocer a las mujeres no solo como sujetos pasivos dentro de los flujos migratorios, sino como agentes activos que participan en la toma de decisiones, en la sostenibilidad económica de sus hogares y en la transformación de las dinámicas sociales tanto en los países de origen como en los de destino[12].

Gráfico 1. Evolución de la población extranjera residente en España por sexo (2002-2025)



Fuente: elaboración propia a partir de datos INE, https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56937

Tal y como se refleja en el gráfico 1, se observa un crecimiento sostenido de la población extranjera residente en España entre 2002 y 2025, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Durante los primeros años del periodo analizado se aprecia una ligera mayoría masculina, tendencia que se mantiene hasta 2013. No obstante, a partir de 2014 las mujeres pasan a constituir la mayoría dentro de la población extranjera residente, diferencia que se amplía progresivamente en los años posteriores. Esta evolución pone de manifiesto una creciente feminización de los flujos migratorios. Como consecuencia de esta tendencia, en la actualidad las diferencias entre hombres y mujeres dentro de la población extranjera

[12] *Vid.* L. OSO CASAS, *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Tesis Doctoral, Universidade da Coruña, 1997, p. 2.

© ADAPT University Press 2026

residente en España son reducidas. De hecho, según los datos provisionales correspondientes a 2026, del total de más de 10 millones de personas extranjeras residentes en el país, el 51,09% son mujeres.

Si se analizan los datos correspondientes a 2025 según país de origen, se observa que, entre las mujeres extranjeras residentes en España, las nacionalidades con mayor presencia son la colombiana (551.520 personas), seguida de la marroquí (483.701) y la venezolana (375.238). Asimismo, se aprecian diferencias en los patrones de procedencia según el sexo: en el caso de las mujeres, una parte significativa procede de países de América del Sur, mientras que entre los hombres destaca una mayor presencia de población procedente de África.

La notable presencia de mujeres procedentes de América del Sur puede explicarse por diversos factores. Por un lado, influyen determinadas circunstancias económicas y políticas en los países de origen, como la crisis económica en Venezuela o la inestabilidad laboral en Colombia. Por otro lado, también debe tenerse en cuenta la existencia de acuerdos y vínculos jurídicos entre España y los países iberoamericanos, que permiten a sus nacionales solicitar la nacionalidad española tras dos años de residencia legal, frente al plazo general de diez años exigido para el resto de las personas extranjeras. De este modo, se reduce considerablemente el tiempo necesario para iniciar el proceso de naturalización.

2. Regulación del acceso al mercado laboral de las personas extranjeras en España

El acceso al mercado laboral por parte de las personas nacionales se configura, con carácter general, como un derecho de carácter universal y sin restricciones específicas. En cambio, el acceso al empleo de las personas extranjeras se encuentra condicionado y sujeto al cumplimiento de determinados requisitos legales. Esta diferenciación responde a la potestad del Estado de ordenar y proteger su mercado de trabajo, dado que ningún sistema estatal puede sostener, en la práctica, un mercado laboral completamente abierto y sin mecanismos de regulación[13].

En este contexto, la Constitución Española (CE), en su Capítulo I, establece una diferenciación entre los derechos reconocidos a las personas nacionales y aquellos que corresponden a las personas extranjeras. Así, el art. 13.1 dispone que «los extranjeros gozarán en España de las libertades

[13] *Vid.* W.R. BLUBAKER, *Immigration and the Politics of Citizenship in Europe and North America*, University Press of America, 1989, p. 6.

públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley», lo que implica que el ejercicio de dichos derechos queda sujeto al marco normativo aplicable. La finalidad de esta previsión constitucional es compatibilizar el ordenamiento interno con los compromisos internacionales asumidos por España, orientados a garantizar un trato equitativo a las personas procedentes de otros países. Por tanto, «la ley de extranjería viene a convertirse en una especie de Constitución para extranjeros en España, ya que la igualdad de derechos se limita a los contemplados en dicha normativa y no en la CE, donde quedan recogidos los derechos concedidos a todos los españoles, incluidos aquellos derechos políticos vedados a los extranjeros»[14].

La evolución de la normativa de extranjería en España entre puede sistematizarse en tres etapas principales, caracterizadas por una progresiva complejidad regulatoria y por la adaptación del ordenamiento jurídico a los cambios en los flujos migratorios y a los compromisos internacionales y europeos[15].

La primera etapa, entre los años 1976-1985, se sitúa en un contexto de transición política e incipiente regulación del fenómeno migratorio. Durante este periodo se adoptaron normas orientadas a regular aspectos concretos de la presencia extranjera, como el régimen laboral de determinados colectivos o la adquisición de la nacionalidad española. El hito normativo más relevante fue la LO 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, primera norma general en materia de extranjería. Esta ley estableció los requisitos de entrada[16], estancia[17], residencia y trabajo, introduciendo una clara distinción entre personas extranjeras en situación regular e irregular, así como mecanismos de control migratorio junto al reconocimiento de determinados derechos para quienes residían legalmente en el país.

La segunda etapa normativa (1986-1999) se caracteriza por el creciente reconocimiento de la inmigración en España y la necesidad de adaptar la

[14] R. SORIANO-MIRAS, *Análisis sociológico de la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Sus reformas (8/2000, 11/2003, 14/2003, 2/2009) y su implicación social*, en *Papers – Revista de sociología*, 2011, n. 3, p. 690.

[15] *Vid.* A. GÓMEZ JIMÉNEZ, S.E. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, *Evolución de la legislación de extranjería desde 1976 hasta 2023, análisis desde la óptica del trabajo social*, en *European Public & Social Innovation Review*, 2024, n. 9, pp. 8-14.

[16] Según los arts. 11, 12 y 15, para la entrada en España era necesario estar identificado, disponer de medios de vida y contar con visado. En caso de realizar una actividad lucrativa, se requería además un permiso de trabajo.

[17] En el art. 13 se distingue entre estancia (hasta 90 días) y residencia, sujeta a la revisión de antecedentes penales y a la acreditación de medios de vida suficientes.

© ADAPT University Press 2026

legislación a esta realidad compleja y a los compromisos internacionales[18]. Durante este periodo se aprobaron normas como la Ley 18/1990, de 17 de diciembre, sobre reforma del Código Civil en materia de nacionalidad, la Proposición no de Ley 162/000107, de 9 de abril de 1991, y el RD 1521/1991, de 11 de octubre, sobre creación, competencias y funcionamiento de las Oficinas de Extranjeros, que establecieron medidas para ordenar los flujos migratorios, reforzar el control fronterizo, combatir la inmigración irregular y modernizar la gestión administrativa a través de las Oficinas de Extranjeros. Además, se desarrolló la regulación del derecho de asilo con el RD 203/1995, de 10 de febrero[19], orientado a mejorar la tramitación de solicitudes y prevenir usos fraudulentos, y se reformó el reglamento de ejecución de la LO 7/1985, consolidando un marco legal más detallado y adaptado a los compromisos internacionales.

La tercera etapa normativa (2000-2023) se caracteriza por el aumento sostenido de la inmigración en España y por la continua adaptación del marco jurídico a esta realidad y a los compromisos internacionales. Durante este periodo se desarrolló una normativa amplia y sujeta a frecuentes modificaciones, cada vez más detallada y restrictiva, orientada a regular la entrada de personas migrantes y favorecer su integración[20]. En esta etapa se regulo la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que establece derechos y libertades de los extranjeros, regulando entrada, estancia, residencia, integración social, igualdad y no discriminación, así como la lucha contra la inmigración irregular y el tráfico de personas. Reformas y decretos posteriores[21] detallan permisos, visados, arraigo, protección de menores y

[18] *Vid.* A. GÓMEZ JIMÉNEZ, S.E. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 9.

[19] Por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo.

[20] *Vid.* A. GÓMEZ JIMÉNEZ, S.E. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 12.

[21] *Cfr.* LO 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; LO 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; RD 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo; Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria; LO 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; RD 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009; RD 903/2021, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos

personas vulnerables, y el sistema de asilo y protección subsidiaria, incorporando además medidas europeas sobre libre circulación.

En la actualidad, la LO 4/2000 constituye el marco normativo que regula la entrada, permanencia y el régimen de derechos de las personas extranjeras en España. Esta norma reconoce diversos derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, a la salud, a la educación y a la tutela judicial efectiva. No obstante, el ejercicio de muchos de estos derechos queda condicionado a la situación administrativa en la que se encuentre la persona extranjera, estableciendo así una diferenciación entre quienes se encuentran en situación regular y quienes lo están en situación irregular. Asimismo, el art. 29 de la citada Ley dispone que las personas extranjeras únicamente pueden hallarse en dos situaciones jurídicas (estancia o residencia), determinadas fundamentalmente por la duración de su permanencia legal en territorio español.

En este contexto, en 2024 se aprobó el RD 1155/2024, de 19 de noviembre[22], que desarrolla el reglamento en materia de extranjería. De acuerdo con el art. 47 de esta norma, la situación de estancia de las personas extranjeras puede clasificarse en corta duración o larga duración. La estancia de corta duración comprende aquellos supuestos en los que la permanencia en territorio español no supera los 90 días naturales dentro de un periodo de 180 días. Por su parte, la estancia de larga duración se refiere a quienes son titulares de un visado o autorización por estudios u otros supuestos legalmente previstos, cuya duración se corresponde con el periodo de vigencia de las actividades para las que se concede dicha estancia.

En relación con la residencia, el art. 30.2 de la LO 4/2000 establece que esta puede ser temporal o de larga duración, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 31.1 y 32.1. Se considera residencia temporal aquella que autoriza la permanencia en España por un periodo superior a 90 días e inferior a cinco años. Por su parte, la residencia de larga duración se define como aquella «situación que autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente, en las mismas condiciones que los españoles», es decir, la que permite residir en el país de forma indefinida.

El derecho al trabajo de las personas extranjeras se reconoce en el art. 10 de la LO 4/2000. No obstante, conforme a lo dispuesto en el art. 36 de la misma norma, para poder ejercer una actividad laboral en España es

y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; RD 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional.

[22] Por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

© ADAPT University Press 2026

necesario contar con una autorización administrativa previa de residencia y trabajo, que, con carácter general, se concede de forma conjunta, salvo en determinados supuestos excepcionales previstos reglamentariamente. Por lo que el derecho al trabajo está condicionado a la obtención de dicha autorización.

Las autorizaciones que se pueden obtener en ese sentido, según lo establecido entre los arts. 36 y 43 de la LO 4/2000 son: la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia; la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena; la gestión colectiva de contrataciones en origen; la autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena de duración determinada, régimen especial de los trabajadores de temporada; la autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones trasnacionales de servicios.

Cabe señalar que existen otras vías de regularización que, aunque no tienen como finalidad principal el acceso al empleo, pueden llegar a permitirlo. En este sentido, una de las principales novedades introducidas por el RD 1155/2024 es la simplificación de los procedimientos de regularización, así como una mayor precisión jurídica de las figuras y situaciones que regula. Además, la norma impulsa mecanismos orientados a facilitar la inserción en el mercado laboral y redefine determinadas autorizaciones temporales de residencia y trabajo[23]. Así, el art. 125 incorpora nuevas modalidades de arraigo. Asimismo, se han modificado ciertos requisitos para acceder a estas autorizaciones, favoreciendo la regularización de personas extranjeras. Un ejemplo es la reducción del tiempo de permanencia exigido en España para algunas formas de arraigo: mientras que antes se requerían tres años, ahora, según el art. 126.*b*, el período se reduce a dos años, salvo en el caso del arraigo familiar, que no exige permanencia mínima.

En definitiva, la evolución normativa, culminando en el RD 1155/2024, refleja un esfuerzo por simplificar procedimientos, facilitar la regularización y promover la inserción laboral, especialmente en favor de colectivos más vulnerables como las mujeres migrantes.

3. Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres migrantes cualificadas

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, en los últimos años

[23] *Vid.* J. DORMIDO ABRIL, *El nuevo reglamento en materia de extranjería. el empleo y la formación como ejes de la política migratoria española*, Brief AEDTSS, 2024, n. 107, p. 1.

se han producido avances que han favorecido la inserción laboral de las personas migrantes en España. Sin embargo, dicha inserción continúa concentrándose en sectores específicos, generalmente asociados a empleos de menor cualificación y, en ocasiones, a situaciones de irregularidad. En este contexto, las mujeres migrantes cualificadas se enfrentan a diversas barreras que dificultan su acceso a puestos acordes con su formación y nivel profesional, lo que evidencia un desaprovechamiento de su capital humano.

En efecto, aunque los datos de 2023 reflejan que las mujeres migrantes representan el 58,25% de las personas migrantes analfabetas (si bien este grupo apenas supone el 0,31% del total de mujeres migrantes), también muestran que presentan niveles formativos superiores a los de los hombres a partir de la segunda etapa de educación secundaria. Así, el 29,5% de las mujeres migrantes residentes en España cuenta con formación profesional o estudios universitarios, frente al 24,6% de los hombres[24].

Pese a ello, estas mayores cualificaciones no se traducen en una mejor integración laboral. Por el contrario, la tasa de empleo de las mujeres migrantes sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres migrantes (50,6% frente a 65,3% en 2025)[25], lo que pone de manifiesto la persistencia de obstáculos específicos en su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

En la misma línea, los datos de sobrecualificación de Eurostat resultan especialmente reveladores. Mientras que entre la población española las tasas son similares (33,2% en hombres y 33,9% en mujeres), en el caso de las personas nacionales de terceros países se incrementan notablemente, alcanzando el 48% en hombres y el 61,4% en mujeres. Así, la sobrecualificación de las mujeres extranjeras casi duplica la de las mujeres españolas y supera en más de 13 puntos la de los hombres extranjeros, evidenciando una desigualdad particularmente acusada[26].

Esta situación responde, en gran medida, a la concurrencia de barreras tanto administrativas como sociales. Entre ellas, destacan las dificultades asociadas a los procedimientos de obtención de autorizaciones de residencia y trabajo, que condicionan el acceso al empleo y limitan las oportunidades de inserción laboral en condiciones de igualdad[27].

---

[24] https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=66596.

[25] *Vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe trimestral de población extranjera*, 2025, p. 11.

[26] *Vid.* UGT, *Mujeres migrantes trabajadoras en España Segregación laboral. Desigualdad y trayectorias condicionadas*, 2021, p. 22.

[27] *Idem.*

© ADAPT University Press 2026

3.1. La problemática de los requisitos para la solicitud de autorización de trabajo y residencia

Uno de los principales obstáculos para que las personas migrantes accedan al empleo formal en España es la exigencia de contar con un contrato laboral previo como condición para su regularización. Esta situación genera una paradoja: se requiere un empleo legal para obtener la residencia, pero no se puede acceder a dicho empleo sin la autorización correspondiente.

Los procedimientos ordinarios para la obtención del permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena requieren, por un lado, una oferta de trabajo de difícil cobertura, y por otro un contrato de trabajo firmado por el empleador con una duración mínima. La LO 4/2000, en su art. 38.1, establece la Situación Nacional de Empleo (SNE) como un requisito fundamental para la obtención de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena. Según esta normativa, la oferta de empleo debe figurar en el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*, publicado de manera trimestral por el SEPE, tal como se señala en el art. 75 del RD 1155/2024.

La inclusión de una ocupación en este catálogo no responde únicamente a la inexistencia de demandantes con el perfil profesional requerido, sino que también se basa en criterios cuantitativos, como el número de personas inscritas como demandantes de empleo. Asimismo, determinadas ocupaciones pueden quedar excluidas del catálogo cuando, por su propia naturaleza, puedan ser cubiertas por personas inscritas como demandantes de empleo tras participar en acciones formativas programadas por los servicios públicos de empleo. De hecho, si analizamos el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura 1º Trimestre 2026*, se aprecia que el catálogo incorpora fundamentalmente algunas ocupaciones de carácter residual vinculadas, principalmente, al sector naval y al ámbito del deporte profesional. Cabe destacar, además, que el sector naval presenta un elevado grado de masculinización: a nivel mundial, menos del 19% de las personas empleadas en este ámbito son mujeres, una proporción que, además, ha disminuido en los últimos años[28]. Esto implica que, además de ser limitado el número de ocupaciones incluidas en el catálogo, estas tienden a concentrarse en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Por su parte, la SNE actúa como un mecanismo de ordenación del acceso al mercado laboral, priorizando sucesivamente a las personas

[28] *Vid.* INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION & WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION, *IMO-WISTA Women in Maritime Survey 2024*, 2024, p. 10.

trabajadoras nacionales, a las ciudadanas de la Unión Europea y, en último lugar, a las extranjeras[29]. En la práctica, esta lógica, unida a la limitada y masculinizada oferta de ocupaciones de difícil cobertura, restringe especialmente las oportunidades de inserción laboral de las mujeres migrantes, que encuentran mayores obstáculos para acceder a estos puestos.

La SNE también permite la contratación de personas extranjeras en ocupaciones que no están incluidas en el catálogo de difícil cobertura cuando el empleador demuestra que no ha podido cubrir el puesto con trabajadores disponibles en el mercado laboral interno. Para ello, debe presentar una oferta de empleo ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, que la gestionará durante ocho días para intentar encontrar candidatos adecuados. Si tras este proceso no se cubre el puesto, el Servicio Público de Empleo emitirá un certificado de insuficiencia de demandantes en un plazo máximo de tres días, lo que permitirá continuar con el procedimiento de contratación[30].

En cualquier caso, de conformidad con el art. 74.1, letras *b* y *c*, del RD 1155/2024, para la obtención de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, el empleador deberá presentar un contrato de trabajo firmado por ambas partes, en el que se garantice a la persona trabajadora una actividad continuada durante todo el periodo de vigencia de dicha autorización. Asimismo, la fecha de inicio del contrato deberá quedar condicionada a la efectiva concesión de la autorización. Igualmente, las condiciones laborales pactadas deberán ajustarse a lo previsto en la normativa vigente y en el convenio colectivo aplicable, atendiendo a la actividad, categoría profesional y localidad correspondientes. En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, la retribución total deberá ser, en cómputo anual, igual o superior al salario mínimo interprofesional establecido para una jornada completa.

La problemática radica en que la carga de la iniciativa y la responsabilidad recae fundamentalmente en el empleador, quien activa la vía de acceso, impulsa la contratación y asume la tramitación de los procedimientos administrativos necesarios para que la persona trabajadora obtenga la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Esta configuración puede dar lugar a situaciones de vulnerabilidad, en la medida en que el empleador no es el titular de los derechos derivados de dicha autorización, lo que podría dejar a la persona trabajadora en una

[29] *Vid.* L. RAMOS POLEY, *Vías legales de acceso a España de personas migrantes con el objetivo de residir y trabajar. Especial atención al Pacto Mundial sobre Migración de Naciones Unidas*, Tesis Doctoral, Universitat de Girona, 2022, pp. 155-156.

[30] Tal y como se regula en el art. 75 del RD 1155/2024.

© ADAPT University Press 2026

situación administrativa irregular[31].

3.2. Dificultades de la homologación de titulaciones extranjeras

Según el art. 18 del RD 889/2022, de 18 de octubre[32], la resolución de los procedimientos de homologación debe dictarse y notificarse en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la solicitud. Asimismo, la Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión Europea, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países, en su Capítulo IV, punto 41, refuerza esta exigencia al señalar que las autoridades competentes deben tramitar estos procedimientos con la mayor celeridad posible. En concreto, establece que la decisión, debidamente motivada, debería adoptarse en un plazo razonable que, en ningún caso, debería exceder de dos meses desde la presentación de una solicitud completa.

En su día el RD 889/2022 se regulo con la intención de mejorar el funcionamiento de los procedimientos regulados anteriormente en el RD 967/2014, de 21 de noviembre[33], mejorando la digitalización y reduciendo los tiempos de espera. No obstante, las mejoras han sido limitadas en la práctica, ya que persisten retrasos significativos, incluso en expedientes tramitados bajo el nuevo marco. En este sentido, en 2024 el tiempo medio de espera era de entre 3 años y 7 meses, con casos puntuales donde se alcanzaban hasta los 8,6 años. El 69,81% llevaba entre 3 y 4 años esperando. Lo cual muestra un incumplimiento sistemático de la normativa vigente[34].

Uno de los principales problemas detectados es la elevada incidencia de "deficiencias" en los expedientes: casi el 87% de los solicitantes recibió

---

[31] *Vid.* L. RAMOS POLEY, *op. cit.*, p. 173.

[32] Por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores.

[33] Por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado.

[34] *Vid.* J.T. SALCEDO-DELGADO, R. AHMADI, J.M. CASAS, G. FRIAS-GOYTIA, *Estudio sobre la existencia de expedientes de Homologación y Equivalencia con tres y más años de demora*, Homologación Justa Ya!, 2024, p. 5.

requerimientos para subsanar documentación, en muchos casos en varias ocasiones. Sin embargo, una parte importante de estas deficiencias no se debe a errores de los solicitantes, sino a fallos administrativos, como la solicitud reiterada de documentos ya presentados o incluso ya subsanados. De hecho, un 32% de los participantes señala errores directos por parte de la Administración, siendo el más frecuente la repetición de requerimientos de la misma documentación[35].

Asimismo, el estudio pone de relieve que la normativa no se aplica de manera homogénea, ya que se producen decisiones inconsistentes para expedientes similares (misma titulación, universidad y plan de estudios), lo que vulnera el principio de igualdad y seguridad jurídica. También se critica la externalización parcial de evaluaciones (por ejemplo, a universidades o agencias como ANECA), sin un control efectivo por parte de la Administración, lo que puede introducir criterios arbitrarios o corporativos[36].

A su vez, cabe señalar que la equivalencia no supone la equiparación del título extranjero a un título oficial español concreto, sino que se limita a reconocer el nivel académico de la persona solicitante (grado o máster). Bajo el RD 967/2014, este reconocimiento incluía además su adscripción a una rama de conocimiento y a un campo específico, lo que permitía identificar con mayor precisión el ámbito formativo del título. Sin embargo, tras la entrada en vigor del RD 889/2022, se elimina esta clasificación, de modo que la equivalencia se limita al reconocimiento del nivel académico sin referencia al área de especialización. Esta limitación puede resultar insuficiente en el acceso al mercado laboral, especialmente en profesiones no reguladas, donde la posesión de un título concreto puede constituir un criterio relevante para acreditar conocimientos y competencias específicas.

Dada la situación, el 10 de septiembre de 2025 la Secretaría General de Universidades dictó una resolución que establece un procedimiento preferente para la tramitación de solicitudes de homologación y declaración de equivalencia de títulos extranjeros cuando el solicitante dispone de una oferta firme de empleo de alta cualificación condicionada a dicho reconocimiento. Esta medida permite priorizar dichos expedientes (incluso alterando el orden ordinario de tramitación) siempre que se aporte la documentación acreditativa correspondiente, como el contrato o precontrato y una declaración del empleador. Su finalidad es reducir cargas administrativas, acelerar la incorporación al mercado laboral y responder a la demanda de profesionales cualificados en sectores estratégicos.

[35] *Ibidem*, p. 6.
[36] *Ibidem*, p. 8.

© ADAPT University Press 2026

No obstante, la aplicación de este procedimiento implica que los interesados dependan de un empleador que aporte, como requisito indispensable, un contrato o precontrato, así como una declaración expresa que certifique la necesidad de la homologación o equivalencia para el desempeño del puesto[37]. En consecuencia, parte de la iniciativa y de la carga administrativa recae nuevamente sobre el empleador, lo que supone una cierta externalización de responsabilidades por parte de la Administración.

Las dificultades prácticas asociadas a los procedimientos de homologación han llevado a muchos profesionales extranjeros a buscar vías alternativas de acceso al mercado laboral cualificado. En este contexto, una de las opciones más habituales consiste en cursar estudios en universidades españolas, especialmente másteres oficiales, lo que implica una inversión adicional. Esta vía se apoya en el art. 18.2 del RD 822/2021, de 28 de septiembre[38], que permite el acceso a estudios de máster en España a titulados procedentes de sistemas educativos ajenos al EEES sin necesidad de homologación previa, siempre que la universidad verifique la equivalencia del nivel formativo y que dicho título habilite para el acceso a estudios de posgrado en el país de origen. De este modo, se configura como una alternativa indirecta al procedimiento de homologación para acceder a empleos cualificados, si bien no resulta accesible para todas las personas interesadas debido a sus costes y requisitos.

3.3. La precariedad y economía sumergida

La mujer migrante, pese a su creciente y significativa participación en el mercado laboral español, continúa enfrentándose a importantes barreras estructurales derivadas de su doble condición de mujer y persona extranjera. En el acceso al empleo, determinados prejuicios de carácter racista y xenófobo operan como mecanismos informales de exclusión que condicionan los procesos de selección incluso antes de la contratación. Factores como el origen nacional, el color de piel, los rasgos fenotípicos, el idioma o la religión pueden influir negativamente en la valoración de candidaturas, generando filtros implícitos que restringen sus oportunidades laborales[39].

---

[37] Resolución de 10 de septiembre de 2025, de la Secretaría General de Universidades.

[38] Por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

[39] *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson, 2022, p. 26.

Estas dinámicas no se circunscriben a un sector concreto, sino que afectan al conjunto del mercado de trabajo, limitando el acceso a empleos cualificados y favoreciendo su concentración en determinados nichos ocupacionales. Esta segmentación contribuye a la desigual distribución de oportunidades y dificulta la plena integración profesional en condiciones de igualdad, lo que se refleja en tasas de desempleo persistentemente más elevadas en comparación con otros colectivos[40].

A ello se suma una notable sobreexposición a la economía sumergida, donde la ausencia de garantías laborales y de protección social incrementa su situación de vulnerabilidad[41]. En este contexto, cerca de 9 de cada 10 mujeres extranjeras en España, y en situación de desempleo (86%), considera aceptar empleos en la economía irregular o sumergida, sin estar dada de alta en la Seguridad Social y en condiciones de absoluta desprotección. Esta realidad responde, en gran medida, a la falta de redes de apoyo y de contacto, así como a la presión derivada de necesidades económicas inmediatas. Como consecuencia, muchas de estas mujeres se ven abocadas a desempeñar actividades laborales carentes de derechos básicos, lo que incrementa el riesgo de explotación laboral, inseguridad jurídica y situaciones de acoso, dificultando así su acceso a un empleo digno y estable[42].

4. La concentración de las mujeres migradas en el sector doméstico y de cuidados

El análisis de la inserción laboral de las mujeres migrantes exige atender a uno de los ámbitos donde su presencia resulta más significativa: el trabajo doméstico y de cuidados. En este sentido, el empleo (o la posibilidad de acceder a él) constituye un factor determinante en las trayectorias migratorias y, en muchos casos, en la elección del destino geográfico. La OIT ha declarado que «el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible; lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos»[43].

---

[40] *Vid.* FUNDACIÓN ADECCO, *Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión*, 2025, p. 7.
[41] *Idem.*
[42] *Ibidem.*, p. 12.
[43] *Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011*, en *BOE*, 3 abril 2023, n. 79.

© ADAPT University Press 2026

En España, históricamente, esta ocupación ha estado vinculada tanto a las mujeres migrantes internacionales como a las mujeres que migraban dentro del propio territorio nacional, lo que evidencia su carácter estructural dentro de los trabajos feminizados y socialmente menos reconocidos[44]. En la actualidad, esta concentración se mantiene de forma notable. A 1 de enero de 2025, de las 335.371 mujeres afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, 143.088 eran de nacionalidad extranjera, lo que representa aproximadamente el 43% del total. Estos datos ponen de manifiesto la relevancia de la participación de las mujeres migrantes en este sector, si bien la falta de información estadística más desagregada impide conocer con precisión la magnitud real de su presencia, especialmente en el caso de mujeres naturalizadas[45].

Asimismo, la relación laboral del servicio del hogar familiar desborda su configuración jurídica al desempeñar una función estructural dentro del sistema de cuidados, actuando como mecanismo de cobertura ante las insuficiencias de los servicios públicos y los cambios sociodemográficos[46]. Esta realidad explica la expansión de la contratación de trabajadoras del hogar, que ha dejado de ser exclusiva de los hogares con mayor capacidad económica para extenderse también a amplios sectores de clase media, especialmente en contextos de envejecimiento poblacional y hogares unipersonales con recursos limitados[47]. En este marco, los datos muestran la vinculación entre la estructura demográfica de las Comunidades Autónomas, la presencia de mujeres extranjeras y la afiliación al Sistema Especial de Empleados de Hogar[48], lo que pone de relieve el papel central de este sector en la organización social del cuidado.

Dentro de este contexto, un grupo relevante de demandantes de estos servicios lo constituyen las personas mayores que viven solas y cuentan con pensiones limitadas, lo que las lleva a recurrir a la contratación de trabajadoras (en muchos casos migrantes) como una alternativa de bajo coste, frecuentemente vinculada a la economía informal[49]. En conjunto, el trabajo de cuidados realizado por mujeres migrantes se ha consolidado como un pilar esencial para el sostenimiento del modelo familiar de

---

44 *Vid.* UGT, *Mujeres migrantes en ocupaciones precarias*, 2025, p. 15.

45 *Idem.*

46 *Idem.*

47 *Vid.* M. BARAÑANO, S. MARCHATTI, *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur*, en *Investigaciones Feministas*, 2016, n. 1, p. 16.

48 *Vid.* UGT, *Mujeres migrantes en ocupaciones precarias*, cit., p. 15.

49 *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 14.

bienestar, aunque ello se produce a costa de su propia precariedad laboral y de un acceso limitado a derechos y protección social[50].

Si se atiende a las condiciones laborales propias de este sector, ya se ha mencionado la precariedad existente, en este sentido destaca la configuración de la jornada de trabajo. Según datos del INE, el 57,3% de las trabajadoras del hogar y de cuidados desarrolla su actividad a tiempo parcial, frente al 42,7% que lo hace a jornada completa. Asimismo, la modalidad de trabajo interno presenta niveles particularmente elevados de dedicación horaria. En este sentido, Oxfam Intermón señalaba en 2021[51] que aproximadamente 40.000 mujeres trabajaban como internas, con una jornada media efectiva de 45 horas semanales. El mismo estudio, basado en datos de la Encuesta de Población Activa de ese año, indicaba además que al menos una de cada diez trabajadoras supera las 61 horas semanales, mientras que un 7,4% alcanza jornadas superiores a las 71 horas, lo que evidencia la intensidad y extensión del tiempo de trabajo en este ámbito.

Del mismo modo, el sector del trabajo doméstico y de cuidados presenta una acusada precariedad salarial. En 2024, los niveles retributivos más bajos, inferiores a 1.582,2 euros, se concentraron en la actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico, donde se situaba el 83,1% de las personas trabajadoras en ese tramo salarial. Asimismo, este sector registró los salarios medios más reducidos, con una retribución estimada en 1.138,4 euros, lo que evidencia la persistencia de una posición claramente desfavorable en términos económicos[52].

A ello se suma la elevada incidencia del empleo a tiempo parcial, característica habitual en este ámbito, que repercute directamente en la reducción de los ingresos percibidos. En consecuencia, las retribuciones no solo son bajas en términos absolutos, sino que también se sitúan por debajo de la media correspondiente a este tipo de jornada en otros sectores[53].

Asimismo, la significativa presencia de economía sumergida en el sector incide de manera directa en las condiciones salariales, contribuyendo a la devaluación de los ingresos. En este contexto, no es infrecuente que una misma trabajadora combine empleo formal con actividades no declaradas en distintos hogares empleadores. En conjunto, estos elementos configuran un escenario caracterizado por bajos salarios, elevada

---

[50] *Idem*.

[51] *Vid.* OXFAM INTERMÓN, *Esenciales y sin derechos o cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*, 2021.

[52] *Vid.* INE, *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA). Año 2024*, Nota de prensa 14 noviembre 2025.

[53] *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 21.

© ADAPT University Press 2026

parcialidad y altos niveles de informalidad, que sitúa a este colectivo en una posición de especial vulnerabilidad laboral y social[54].

4.1. Marco jurídico del empleo doméstico y de cuidados en España

La regulación de la relación laboral de las trabajadoras del hogar y de cuidados en España se configura como una relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, regulada principalmente por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Esta norma, junto con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, inició un proceso de equiparación paulatina de los derechos de este colectivo, en línea con el Convenio OIT n. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011 y ratificado por España el 28 de febrero de 2023, con entrada en vigor el 29 de febrero de 2024.

A pesar de estos avances iniciales, la equiparación ha sido lenta e incompleta. Hasta fechas recientes, las trabajadoras del hogar quedaban excluidas del ámbito subjetivo de aplicación de la normativa general de prevención de riesgos laborales y seguían sujetas a regulaciones específicas de condiciones laborales más desfavorables que las del resto de trabajadores por cuenta ajena, sin que existiera una justificación objetiva y razonable para tal diferencia de trato. Esta situación generaba una clara desigualdad, especialmente grave si se tiene en cuenta que la inmensa mayoría de las personas empleadas en este sector son mujeres[55].

La sentencia *CJ* del Tribunal de Justicia UE[56] supuso un punto de inflexión al declarar que la normativa española discriminaba indirectamente a las trabajadoras del hogar al excluirlas de la protección por desempleo, vulnerando la Directiva 79/7/CEE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. El Tribunal rechazó los argumentos del Estado español (carácter a tiempo parcial, eventualidad y prestación en domicilio particular) por considerar que no justificaban una diferencia de trato tan desfavorable. Esta sentencia aceleró la ratificación del Convenio OIT n. 189 y dio lugar a la aprobación del RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de

[54] *Ibidem*, p. 22.
[55] *Vid.* D. ELICHE MORAL, *La prevención de riesgos laborales en las personas trabajadoras al servicio del hogar*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, 2024, p. 220.
[56] STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ* c. *Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que representó la reforma más significativa hasta la fecha.

El RD-Ley 16/2022 eliminó la figura del desistimiento, que permitía la extinción unilateral del contrato sin causa y con una indemnización claramente inferior a la del resto de trabajadores (doce días por año trabajado, con un máximo de seis mensualidades). Asimismo, incorporó la obligación de cotizar por desempleo y por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), modificó la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y extendió la protección por contingencias profesionales. A partir del 1 de enero de 2023, los empleadores asumieron íntegramente la obligación de alta y cotización, incluso en contratos de menos de sesenta horas mensuales. Además, posteriormente, el RD 893/2024, de 10 de septiembre, reguló por primera vez la protección de la seguridad y la salud en el hogar familiar, obligando al empleador a evaluar riesgos adaptados al domicilio privado, a informar y formar a la trabajadora, e incluir los riesgos psicosociales y de acoso. Sus obligaciones principales resultaron exigibles desde noviembre de 2025.

No obstante, pese a estos avances normativos, su aplicación práctica revela importantes limitaciones y fallos estructurales. Aunque la normativa reconoce formalmente derechos sustancialmente equiparados, contrato por escrito con presunción de indefinido y jornada completa, Salario Mínimo Interprofesional proporcional, descanso semanal, treinta días de vacaciones y protección por desempleo, la realidad muestra un incumplimiento sistemático de estas garantías, tal y como se ha mencionado previamente. La elevada incidencia de economía sumergida, el trabajo a tiempo parcial no declarado, las jornadas excesivas en régimen interno y la persistente precariedad salarial evidencian que la equiparación formal no se ha traducido de momento en una protección efectiva para la mayoría de las trabajadoras, especialmente las migradas.

El RD 893/2024, si bien supone un paso significativo al reconocer la especial vulnerabilidad del sector, presenta debilidades estructurales. Sus obligaciones principales no resultaron exigibles hasta noviembre de 2025, lo que ha retrasado su impacto real. Además, la evaluación de riesgos en el domicilio privado depende en gran medida de la voluntad y la diligencia del empleador familiar, un sujeto poco familiarizado con las obligaciones preventivas y difícilmente sujeto a control efectivo por parte de la Inspección de Trabajo debido a la inviolabilidad del domicilio reconocida en el art. 18.2 CE, que establece que el domicilio es inviolable y que ninguna entrada o registro podrá realizarse sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. Ello pone de manifiesto el difícil equilibrio entre la efectividad del derecho a la seguridad

© ADAPT University Press 2026

y salud de las trabajadoras y la protección de un derecho fundamental que limita las facultades de actuación inspectora[57]. Esta configuración deja a las trabajadoras en una posición de especial fragilidad frente a riesgos psicosociales, aislamiento y posibles situaciones de acoso o violencia.

Por otro lado, la distinción entre la contratación directa por la familia (sujeta a la relación laboral especial) y la contratación a través de empresas de servicios (régimen general) genera una dualidad que perjudica a las trabajadoras más vulnerables. Mientras que las contratadas por empresas suelen disfrutar de condiciones más favorables, aquellas contratadas directamente por particulares, mayoritariamente mujeres migradas, continúan expuestas a una protección inferior, con menor capacidad de control sindical y administrativo.

En conclusión, aunque la evolución normativa desde 2011 hasta 2026, impulsada por la presión europea y la ratificación del Convenio OIT n. 189, refleja un compromiso formal con la dignificación del trabajo del hogar y de cuidados, persisten graves fallos en su aplicación práctica. La normativa adolece de mecanismos de control y sanción suficientemente eficaces frente al empleador doméstico, lo que permite que la precariedad, la informalidad y la vulnerabilidad se mantengan como rasgos estructurales del sector. Esta brecha entre el marco legal y su efectividad real perpetúa la infravaloración del trabajo feminizado y migrado, cuestionando la verdadera voluntad transformadora del ordenamiento jurídico español en un ámbito tan esencial para el sostenimiento del modelo de bienestar familiar.

5. Conclusiones y propuestas

El análisis realizado evidencia una contradicción estructural en el ordenamiento jurídico-laboral español respecto al acceso de las mujeres migradas al mercado de trabajo. La normativa de extranjería, consolidada en la LO 4/2000 y desarrollada por el RD 1155/2024, ha avanzado en la simplificación procedimental, la reducción de plazos en figuras de arraigo y la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables. Sin embargo, estos progresos formales no han logrado desmontar los mecanismos de segmentación ocupacional por razón de género y origen migratorio. La SNE y el *Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura*, concentrado en perfiles altamente masculinizados del sector naval y el deporte profesional, actúan como barrera efectiva que limita el acceso de las mujeres migradas

[57] Exigencia recientemente reafirmada por ejemplo por la STS 441/2026, de 14 de abril (ES:TS:2026:1582).

cualificadas a puestos acordes con su formación. La vía alternativa del certificado de insuficiencia de demandantes traslada una carga desproporcionada al empleador, generando dependencia y vulnerabilidad administrativa.

A ello se suma la persistente ineficacia en la homologación de titulaciones extranjeras. A pesar de los plazos previstos en el RD 889/2022 y las recomendaciones europeas, los retrasos sistemáticos (de tres a más de ocho años), los requerimientos reiterados y las resoluciones inconsistentes vulneran los principios de seguridad jurídica e igualdad. La resolución de septiembre de 2025 que prioriza expedientes con oferta de empleo de alta cualificación supone un avance limitado, al externalizar nuevamente la responsabilidad al empleador. Esta situación, unida a los prejuicios racistas y xenófobos y a la elevada exposición a la economía sumergida, explica el desaprovechamiento sistemático del capital humano de las mujeres migradas.

La feminización de las migraciones y la concentración de estas trabajadoras en el sector doméstico y de cuidados constituyen la expresión más clara de esta desigualdad interseccional. El trabajo de cuidados, estructuralmente infravalorado, actúa como mecanismo de cobertura ante las insuficiencias de los servicios públicos de bienestar. Aunque las reformas del RD-Ley 16/2022 (eliminación del desistimiento, cotización por desempleo y FOGASA) y del RD 893/2024 (evaluación de riesgos laborales) han supuesto avances notables en la equiparación formal, su aplicación práctica revela fallos graves: elevada economía sumergida, jornadas excesivas en régimen interno, precariedad salarial y una protección preventiva que depende casi exclusivamente de la diligencia del empleador familiar, difícilmente fiscalizable por la Inspección de Trabajo. La dualidad de regímenes (relación laboral especial y Régimen General a través de empresas) genera además una protección desigual que perjudica especialmente a las mujeres migradas contratadas directamente por particulares.

En definitiva, el marco jurídico español, pese a su alineación formal con el Convenio OIT n. 189, no ha conseguido superar la segmentación de género y origen que canaliza a las mujeres migradas hacia nichos laborales feminizados, precarios y devaluados. Esta realidad supone un doble coste: un desperdicio colectivo de talento cualificado y la perpetuación de la desigualdad interseccional, que externaliza los cuidados sobre un colectivo en situación de especial vulnerabilidad.

Para corregir estas deficiencias estructurales, resulta imprescindible impulsar reformas profundas. Convendría ampliar de manera sustancial y con perspectiva de género el *Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura*,

© ADAPT University Press 2026

incorporando prioritariamente perfiles sanitarios, socioeducativos y de cuidados especializados con escasez real de mano de obra, o bien flexibilizar notablemente su aplicación en ocupaciones de cualificación media y alta. Igualmente, necesario es establecer plazos imperativos con consecuencias sancionadoras para la Administración en los procedimientos de homologación de titulaciones, junto con una digitalización plena y un sistema de equivalencia simplificada o automática para titulaciones comparables, extendiendo el procedimiento preferente sin condicionarlo exclusivamente a una oferta previa de empleo.

Asimismo, sería conveniente consolidar vías de regularización más independientes del empleador, ampliando las figuras ya existentes de arraigo sociolaboral y por formación, e introduciendo un visado de búsqueda de empleo para personas con cualificación media o alta que permita un periodo inicial de residencia y trabajo sin contrato previo, y sin estar condicionado a haber cursado previamente estudios en España.

En el ámbito laboral doméstico, resulta prioritario avanzar hacia la plena integración de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar en el ET, eliminando las singularidades residuales y reforzando la inspección laboral y las sanciones por economía sumergida, al tiempo que se mejora la eficacia del RD 893/2024 mediante mecanismos de control administrativo y responsabilidad solidaria del empleador familiar.

Por último, deberían desarrollarse políticas activas con enfoque interseccional que incluyan programas específicos de reconocimiento de competencias, formación y mentoría para mujeres migradas cualificadas, junto con incentivos a las empresas que contraten en puestos acordes a su formación y un fortalecimiento de los servicios públicos de cuidados, con el fin de reducir la demanda de trabajo doméstico precario y dignificar este sector esencial.

La adopción de estas medidas no solo contribuiría a una mayor equidad de género y origen, sino que permitiría alinear la política migratoria y laboral con las necesidades reales de un mercado en transformación demográfica, reconociendo plenamente a las mujeres migradas como agentes activos de desarrollo económico y social. La dignificación efectiva del trabajo de cuidados y la eliminación de barreras administrativas innecesarias continúan siendo asignaturas pendientes de un ordenamiento jurídico que aspira a la inclusión real.

6. Bibliografía

BARAÑANO M., MARCHATTI S. (2016), *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur*, en *Investigaciones Feministas*, n. 1, pp. 9-33

BLUBAKER W.R. (1989), *Immigration and the Politics of Citizenship in Europe and North America*, University Press of America

DORMIDO ABRIL J. (2024), *El nuevo reglamento en materia de extranjería. el empleo y la formación como ejes de la política migratoria española*, Brief AEDTSS, n. 107

ELICHE MORAL D. (2024), *La prevención de riesgos laborales en las personas trabajadoras al servicio del hogar*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum

FUNDACIÓN ADECCO (2025), *Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión*

GIL-TORRES A. (2018), *Bipartidismo y pluridemocracia en España: la construcción del contexto sociopolítico español según el CIS (2011-2016)*, *Index.Comunicación*, n. 1, pp. 81-100

GÓMEZ JIMÉNEZ A., GIMÉNEZ RODRÍGUEZ S.E. (2024), *Evolución de la legislación de extranjería desde 1976 hasta 2023, análisis desde la óptica del trabajo social*, en *European Public & Social Innovation Review*, n. 9, pp. 1-23

GUARECUCO CORDERO S. (2025), *Política migratoria española en el contexto de la migración internacional*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga

INE (2025), *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA). Año 2024*, Nota de prensa 14 noviembre

INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION & WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION (2024), *IMO-WISTA Women in Maritime Survey 2024*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2025), *Informe trimestral de población extranjera*

MONGUÍ MONSALVE M., CÁCERES ARÉVALO P., EZQUIAGA BRAVO A. (2022), *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson

OIM (2018), *La migración en la Agenda 2030*

OSO CASAS L. (1997), *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Tesis Doctoral, Universidade da Coruña

OXFAM INTERMÓN (2021), *Esenciales y sin derechos o cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*

© ADAPT University Press 2026

RAMOS POLEY L. (2022), *Vías legales de acceso a España de personas migrantes con el objetivo de residir y trabajar. Especial atención al Pacto Mundial sobre Migración de Naciones Unidas*, Tesis Doctoral, Universitat de Girona

SALCEDO-DELGADO J.T., AHMADI R., CASAS J.M., FRIAS-GOYTIA G. (2024), *Estudio sobre la existencia de expedientes de Homologación y Equivalencia con tres y más años de demora*, Homologación Justa Ya!

SORIANO-MIRAS R. (2011), *Análisis sociológico de la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Sus reformas (8/2000, 11/2003, 14/2003, 2/2009) y su implicación social*, en *Papers – Revista de sociología*, n. 3, pp. 683-705

UGT (2021), *Mujeres migrantes trabajadoras en España Segregación laboral. Desigualdad y trayectorias condicionadas*

UGT (2025), *Mujeres migrantes en ocupaciones precarias*

UNITED NATIONS (1998), *Recommendations on statistics of international migration. Revision 1*

Páginas web

Instituto de las Mujeres, *Mujeres migrantes*: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm

Entre temporalidad y ciudadanía laboral: eficacia material de los derechos laborales en los programas de migración circular femenina

Antonio ALVARADO BARROSO*

RESUMEN: El presente artículo analiza la eficacia material de los derechos laborales en los programas de migración circular femenina en la agricultura española, tomando como caso paradigmático el modelo de contratación en origen desarrollado en la provincia de Huelva (programa GECCO). La investigación parte de una distinción conceptual fundamental: la existente entre el reconocimiento formal de derechos laborales y sociales, plenamente consolidado en el ordenamiento jurídico español y europeo, y la posibilidad real de su ejercicio efectivo por parte de las trabajadoras migrantes. Se argumenta que dicha eficacia material depende menos del marco normativo aplicable que de los mecanismos de gobernanza capaces de compensar las condiciones sistémicas de vulnerabilidad derivadas de la temporalidad extrema, la dependencia funcional respecto al empleador, la segmentación etnolaboral, el aislamiento territorial y la subordinación administrativa vinculada al sistema migratorio. El artículo examina, asimismo, la evolución de la función inspectora y los marcos normativos de alojamiento y prevención como indicadores de la transformación del modelo. El análisis se apoya en fuentes primarias –las Actas de la Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva (1998-2025) y los datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE– para contrastar la arquitectura normativa con la realidad empírica del sistema.

Palabras clave: Migración circular femenina, eficacia material de derechos, ciudadanía laboral, gobernanza, vulnerabilidad, segmentación etnolaboral, Inspección de Trabajo, tutela colectiva.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco conceptual y jurídico. 2.1. Ciudadanía laboral y eficacia material de derechos. 2.2. Vulnerabilidad, interseccionalidad y factores sistémicos. 2.3. El marco jurídico aplicable: reconocimiento formal de derechos. 3. El modelo agrícola onubense como caso de estudio. 3.1. Contexto sociodemográfico y feminización del flujo migratorio. 3.2. El sistema GECCO: diseño institucional y dependencia del sector agrario. 3.3. Dinámicas de contratación: entre la temporalidad clásica y la nueva precariedad. 3.4. El perfil de la trabajadora: cualificación, edad y cronicidad. 3.5. La diversificación de los colectivos: perfiles emergentes y cambio de paradigma. 3.6. De temporera a sujeto de

* Doctorando en Estudios Migratorios, Escuela de Doctorado de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Granada (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

derechos: el proceso de arraigo. 4. Límites constitutivos para el ejercicio efectivo de derechos. 4.1. Barreras de acceso a la información y al asesoramiento. 4.2. Dependencia residencial, alojamiento y aislamiento territorial. 4.3. Temporalidad extrema, baja litigiosidad y dependencia de recontratación. 4.4. Dificultades de acceso a la representación sindical. 5. Gobernanza, mecanismos de implementación y evolución del control de la migración circular. 5.1. La configuración de la gobernanza: entre concertación y gestión técnica. 5.2. La función sindical: de la mediación colectiva a la gestión individual. 5.3. La intermediación laboral y la función inspectora. 5.4. Las garantías normativas: alojamiento, prevención y protocolos de igualdad. 6. Protección social, prestaciones y ciudadanía laboral. 6.1. Regularización, ciudadanía social y tensiones del modelo circular. 6.2. Las prestaciones por desempleo de las mujeres marroquíes: arraigo, contribución y estacionalidad. 6.3. Exclusión social, precariedad y protección formal. 6.4. El perfil de exclusión social de la mujer en Huelva. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Between Temporality and Labour Citizenship: Material Effectiveness of Labour Rights in Female Circular Migration Programmes

ABSTRACT: This article analyses the material effectiveness of labour rights in female circular migration programmes in Spanish agriculture, taking as a paradigmatic case the origin-based recruitment model developed in the province of Huelva (GECCO programme). The research rests on a fundamental conceptual distinction: those existing between the formal recognition of labour and social rights, fully consolidated in Spanish and European law, and the practical possibility of their effective exercise by female migrant workers. It is argued that this material effectiveness depends less on the applicable normative framework than on governance mechanisms capable of offsetting the systemic conditions of vulnerability arising from extreme temporality, functional dependence on the employer, ethno-labour segmentation, territorial isolation and administrative subordination linked to the migration system. The article also examines the evolution of the labour inspectorate and the regulatory frameworks on housing and risk prevention as indicators of the model's transformation. The analysis draws on primary sources –the Minutes of the Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva (1998-2025) and SEPE Employment Observatory data– to contrast the normative architecture with the empirical reality of the system.

Key Words: Female circular migration, material effectiveness of rights, labour citizenship, governance, vulnerability, ethno-labour segmentation, Labour Inspectorate, collective protection.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

La feminización de la migración laboral temporal constituye uno de los fenómenos más relevantes y menos estudiados desde la perspectiva de la operatividad real de los derechos laborales[1]. Durante las últimas décadas, los programas de migración circular agrícola han incorporado de manera creciente a mujeres como sujetos principales de los flujos de contratación en origen, generando un modelo de "provisión de mano de obra"[2] que combina, de manera no siempre armónica, pautas productivas, mecanismos de control migratorio y marcos formales de protección social y laboral.

El caso de las mujeres marroquíes contratadas para las campañas agrícolas de Huelva en el marco del programa de gestión colectiva de contrataciones en origen (GECCO) constituye un ejemplo representativo de esta realidad. Se trata del mayor programa de migración circular femenina de la Unión Europea, con decenas de miles de trabajadoras incorporadas anualmente a la recogida de frutos rojos en un territorio caracterizado por su altísima dependencia de colectivo asalariado temporal y estacional, cuyo precedente fue el de mujeres procedentes de la Europa del Este (Polonia y Rumanía, fundamentalmente)[3]. Su análisis ofrece una ventana privilegiada para examinar su operatividad real, más allá de su formulación normativa, los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras migrantes[4].

El presente artículo no pretende describir el origen o la evolución histórica del dispositivo de contratación colectiva, ni limitarse a un enfoque estadístico o meramente reprobatorio. Su propósito es más preciso: analizar

---

[1] Respecto a la feminización de la migración laboral temporal en la agricultura española y el desarrollo del modelo de contratación en origen en Huelva, *vid.* C. ARAB, *La migración circular femenina marroquí en Huelva: impacto y cambio*, en *Obets*, 2010, n. 2; E. GUALDA CABALLERO, *Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva*, en *Papers – Revista de Sociología*, 2012, n. 3; OIM, *Explorando la feminización de la migración con perspectiva de género*, 2024.

[2] En relación con la configuración institucional de los mercados de trabajo migrantes y la producción de formas específicas de precariedad laboral, *vid.* B. ANDERSON, *Migration, inmigration controls and the fashioning of precarious workers*, en *Work, Employment and Society*, 2010, vol. 24, n. 2; A. PEDREÑO CÁNOVAS (coord.), *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales alimentarias*, Talasa, 2014.

[3] Sobre las contradicciones entre dependencia estructural de la agricultura europea y políticas migratorias, *vid.* A. MORICE, B. MICHALON, *Les migrants dans l'agriculture: vers une crise de main-d'œuvre?*, en *Études Rurales*, 2008, n. 182.

[4] Sobre la distinción entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos laborales, *vid.* J. FUDGE, *After Industrial Citizenship. Market Citizenship or Citizenship at Work?*, en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, vol. 60, n. 4, y G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011.

la distancia existente entre la titularidad jurídica de derechos laborales y sociales y la posibilidad real de ejercerlos, identificando algunos de los factores persistentes que modulan esa distancia y los mecanismos de gobernanza que intentan –con éxito desigual– reducirla.

La hipótesis de partida puede formularse del siguiente modo: las garantías reconocidas en el ámbito laboral a los programas de migración circular femenina dependen menos del marco normativo aplicable –que, en términos generales, reconoce derechos equivalentes a los de cualquier otro trabajador por cuenta ajena– que, de los mecanismos institucionales, colectivos y administrativos capaces de compensar las condiciones orgánicas de vulnerabilidad inherente al modelo. Cuando estos mecanismos son débiles, fragmentados o han experimentado una pérdida progresiva de capacidad efectiva de intervención, el desfase entre derecho formal y ejercicio material se amplía significativamente.

Para contrastar esta hipótesis, el artículo acude a fuentes primarias de especial valor analítico: las actas de la Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva (CPSFMA)[5], que documentan desde 1998 hasta 2025 la evolución real del sistema y sus tensiones institucionales; los datos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para la provincia de Huelva[6]; la normativa específica del programa, incluyendo el Reglamento de Extranjería aprobado por RD 1155/2024 y la Orden ISM/1547/2025 reguladora del instrumento específico de gestión migratoria para 2026. La triangulación entre fuentes jurídicas, estadísticas y documentales permite superar los límites de los análisis exclusivamente normativos o únicamente cuantitativos.

2. Marco conceptual y jurídico

2.1. Ciudadanía laboral y eficacia material de derechos

La noción de ciudadanía laboral[7] –desarrollada en la tradición

[5] Documentación consultada con autorización institucional para fines de investigación académica, con respeto a los criterios de confidencialidad propios del archivo.

[6] Ver los Informes anuales del mercado de trabajo de la provincia de Huelva y los Informes del mercado de trabajo de colectivos (personas extranjeras) en *https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/informes-anuales-mercado-trabajo-provincial-municipal/informes-provincia/ver-resultados.html?documentType=informes&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=4* (diversas anualidades consultadas).

[7] *Vid.* J. FUDGE, *op. cit.*; G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *op. cit.*

© ADAPT University Press 2026

anglosajona del *labour law* y progresivamente incorporada al debate europeo– permite situar el problema en sus justos términos. Si la ciudadanía política se articula en torno al vínculo entre el individuo y el Estado, la ciudadanía laboral designa el conjunto de derechos, reconocimientos y capacidades de participación que el ordenamiento jurídico confiere al trabajador en tanto sujeto del mercado de trabajo. No se trata únicamente de la proclamación normativa de derechos subjetivos, sino de la efectiva posibilidad de ejercerlos, hacerlos valer y acudir a mecanismos de tutela cuando son vulnerados.

La distinción entre reconocimiento formal y eficacia material no es nueva en la doctrina iuslaboralista contemporánea. Desde los trabajos pioneros sobre la brecha de implementación de los derechos sociales hasta las aproximaciones más recientes sobre la gobernanza del trabajo decente en contextos migratorios, existe un consenso creciente en que la garantía normativa constituye una condición necesaria pero no suficiente para la tutela efectiva de los derechos[8]. La suficiencia requiere, adicionalmente, la existencia de mecanismos institucionales, colectivos y procedimentales que hagan operativa dicha garantía frente a las condiciones reales en que trabajan y viven las personas protegidas por la norma.

En el caso de las trabajadoras migrantes temporales, esta brecha entre formalidad y materialidad adquiere una dimensión específica y agravada. El estatuto migratorio, la condición de género y la precariedad laboral no operan como factores independientes sino como condiciones que se amplifican mutuamente, generando un contexto en el que el ejercicio autónomo de derechos resulta profundamente dificultado incluso para quien los conoce[9].

2.2. Vulnerabilidad, interseccionalidad y factores sistémicos

El concepto de vulnerabilidad sistémica remite a condiciones producidas de manera regular por la propia organización del modelo productivo y migratorio. En el caso de las temporeras marroquíes en la agricultura onubense, resulta de la confluencia de cinco factores: la temporalidad extrema de la relación laboral, la dependencia funcional

[8] Comparando las diferencias prácticas entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de derechos en contextos de empleo migrante, *vid.* B. ANDERSON, *op. cit.*

[9] Sobre la evolución hacia una ciudadanía laboral plena de las personas migrantes, *vid.* L. CACHÓN RODRÍGUEZ, *Inmigración en España: del mercado de trabajo a la plena ciudadanía*, en *Oñati Socio-Legal Series*, 2011, n. 3.

respecto al empleador, la segmentación etnolaboral[10], el aislamiento territorial y la subordinación administrativa derivada del estatuto migratorio. Cada uno de ellos, individualmente considerado, comporta ya una restricción significativa del ejercicio autónomo de derechos; su confluencia genera una posición de desventaja que no es reductible a ninguno de sus componentes aisladamente considerados.

A estos factores se superpone una dimensión de género e interseccionalidad[11] que resulta insoslayable. Las temporeras agrícolas son mujeres, migrantes, procedentes de un país no comunitario y, en muchos casos, pertenecientes a entornos rurales con bajos niveles de cualificación profesional reconocida; este perfil las empuja hacia puestos de peonaje agrícola. La perspectiva interseccional permite visibilizar cómo género, etnia, clase y estatuto migratorio se articulan para producir posiciones de fragilidad específica que los marcos normativos generales no siempre logran capturar.

Esta exposición acumulativa al riesgo adquiere además una dimensión que trasciende la esfera individual y limita la eficacia de los propios instrumentos de tutela: en contextos de migración circular, la temporalidad extrema dificulta la afiliación sostenida, la rotación impide la consolidación de liderazgos internos, y la dependencia de recontratación introduce incentivos enraizados hacia la autocontención. Los modelos de circularidad se distinguen así de otras modalidades migratorias no solo por las condiciones que afectan al sujeto individual, sino porque erosionan de manera sistemática las condiciones de estabilidad que sustentan los mecanismos clásicos de tutela colectiva. La efectividad de la ciudadanía laboral exige presupuestos que el propio diseño del sistema no siempre garantiza.

2.3. El marco jurídico aplicable: reconocimiento formal de derechos

El ordenamiento jurídico español reconoce a las trabajadoras migrantes temporales un conjunto amplio de derechos laborales y sociales, en condiciones formalmente equivalentes a las de los trabajadores nacionales. La LO 4/2000, de 11 de enero, establece en su art. 11 que los

[10] Sobre esta cuestión, *vid.* L. CACHÓN RODRÍGUEZ, *La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Anthropos, 2009.

[11] Sobre el concepto de interseccionalidad aplicado al análisis jurídico de las desigualdades múltiples, *vid.* K. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, n. 1.

© ADAPT University Press 2026

extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente y a ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles. La jurisprudencia del TC –señaladamente las STC 236/2007, STC 259/2007 y concordantes– reforzó este reconocimiento al declarar la inconstitucionalidad de las restricciones que el texto original de la ley imponía a los derechos de reunión, asociación y sindicación de los extranjeros en situación irregular.

En el plano internacional y europeo, el Convenio OIT n. 97 sobre trabajadores migrantes, el Convenio n. 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la Directiva 2014/36/UE sobre trabajadores temporeros consagran principios de igualdad de trato en materia de condiciones laborales, libertad sindical y acceso a la Seguridad Social. El RD 1155/2024 y la Orden ISM/1547/2025 completan el marco específico del sistema GECCO, incluyendo disposiciones sobre alojamiento, participación sindical y mecanismos de control.

Adicionalmente, la Ley 3/2023 de Empleo define formalmente como colectivos de atención prioritaria a las mujeres en situación de desempleo de larga duración, a las mayores de cuarenta y cinco años y a las víctimas de violencia de género, obligando a la Administración a un seguimiento específico y al desarrollo de políticas activas diferenciadas. En el mismo sentido, la DA 58ª del RDL 8/2015, incorporada por el RD-Ley 2/2024, establece un subsidio por desempleo específico para víctimas de violencia de género o sexual, reconociendo implícitamente que la intersección entre condición migratoria, precariedad laboral y riesgo de violencia requiere instrumentos de protección que van más allá de la tutela laboral ordinaria.

El cuadro normativo resultante dedica un estatuto jurídico-laboral formalmente completo. La cuestión central no reside en la insuficiencia del reconocimiento normativo, sino en las condiciones materiales que determinan si ese reconocimiento puede traducirse en ejercicio efectivo.

3. El modelo agrícola onubense como caso de estudio

3.1. Contexto sociodemográfico y feminización del flujo migratorio

La provincia de Huelva constituye el principal escenario europeo de producción intensiva de frutos rojos –fresas, frambuesas, arándanos y moras–, con una superficie cultivada que representa el 96% del total de Andalucía y alcanza las 12.915 hectáreas[12], situándola como referencia

[12] JUNTA DE ANDALUCÍA, OBSERVATORIO DE PRECIOS Y MERCADOS, *Informe de seguimiento.*

global en el sector. Esta dimensión productiva genera una demanda estacional de recursos humanos de enorme magnitud que no puede ser cubierta exclusivamente con fuerza de trabajo local o nacional.

El fenómeno migratorio en Huelva ha dejado de ser coyuntural para convertirse en un elemento intrínseco de su pirámide poblacional activa. La asimetría por grupos de edad es significativa: mientras la población española presenta un envejecimiento acusado, el colectivo extranjero es eminentemente joven, con una proporción mayoritaria de personas en edad laboral[13].

La dimensión de género en este flujo es especialmente relevante. El censo anual de población del INE sitúa a fecha 1 de enero de 2025 el número de mujeres en la provincia de Huelva en 271.413 personas, lo que representa el 6,16% del total femenino andaluz. Sin embargo, la mujer extranjera en Huelva –con un total de 60.832 mujeres documentadas según los datos[14]– representa el 14,53% del total de mujeres extranjeras documentadas en Andalucía (418.646), evidenciando una concentración provincial muy superior a su peso demográfico relativo. Marruecos y Rumanía suscribieron conjuntamente el 63,03%[15] del total de contratos de personas extranjeras en la provincia de Huelva en 2024.

La elección de un perfil muy específico de trabajadora –mujer, con cargas familiares en origen, vinculada territorialmente a su lugar de procedencia– no respondió únicamente a un planteamiento de control migratorio que asociaba la presencia de vínculos familiares en el país de origen con menores probabilidades de permanencia irregular en destino, a priori. La feminización del sistema y la configuración del perfil de trabajadora fueron, por tanto, el resultado de una combinación de factores productivos, migratorios y de control que es necesario tener presente para comprender las condiciones de riesgo de exclusión que caracterizan el modelo.

Frutos rojos. Campaña 2025/26, 2025.

[13] *Cfr.* INE, *Censo Anual de Población 2025*, 2025, resultados por provincias, datos a 1 de enero de 2025.

[14] Ver los datos sobre mujeres con documentación de residencia según provincia a 30 de septiembre de 2025, en *https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas/productos_servicios/infografias/mujeres*.

[15] SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas Extranjeras, Personas con Discapacidad. Huelva. Datos 2024*, 2025.

© ADAPT University Press 2026

3.2. El sistema GECCO: diseño institucional y dependencia del sector agrario

La fórmula de gestión colectiva constituye la principal vía de articulación de la migración circular agrícola en España. Su diseño institucional descansa sobre tres pilares: la contratación en origen mediante ofertas genéricas gestionadas por la Dirección General de Gestión Migratoria; el Convenio Colectivo del sector agrícola de la provincia de Huelva, que establece las condiciones salariales y laborales aplicables; y un sistema de seguimiento articulado a través de las Comisiones Central y Provincial de Flujos Migratorios, así como por la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

La Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, reguladora del dispositivo para 2026, establece en su art. 30 que las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno constituirán Comisiones Provinciales de Flujos Migratorios como grupos de trabajo para el seguimiento de las estrategias sectoriales de gestión migratoria en el territorio. Estas comisiones, presididas por titular de la Delegación o Subdelegación del Gobierno, integran la representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y prevén la asistencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y el SEPE. Se configuran, sobre el papel, como espacios de gobernanza tripartita.

La afiliación a la Seguridad Social confirma la configuración de dependencia del modelo. El grueso de los afiliados extranjeros en la provincia depende del Régimen Especial Agrario, lo que supedita su estabilidad a los ciclos de los frutos rojos y los cítricos[16]. Es significativo que, en los primeros años de la pasada década, mientras la afiliación masculina descendía, la femenina crecía[17], consolidando a la mujer como motor de sostenimiento del sector agrario, destacadamente, mujer de la UE. Esta feminización de la afiliación no se traduce, sin embargo, en mejoras proporcionales de la protección: la dependencia de un solo sector somete a las trabajadoras a una intermitencia en las cotizaciones que compromete su futura protección contributiva, generando lo que podríamos denominar, a la luz de los IMT, como "estacionalidad de derechos".

[16] Sobre las contradicciones entre la dependencia estructural de la agricultura europea respecto de la mano de obra migrante y las políticas migratorias, *vid.* A. MORICE, B. MICHALON, *op. cit.*

[17] Ver la página web de la Seguridad Social, *Estadísticas 2009-2020 Afiliados último día y Medios – Diversos desgloses*.

Cuadro 1. Indicadores de actividad laboral femenina en la provincia de Huelva (2025)

Indicador	Valor total Huelva	Mujeres	Tasa (%)	Var. anual	Var. 2025/2026
Población total	538.789	271.413	50,37	0,50%	3,59%
Afiliación SS	217.806	103.851	47,68	2,06%	21,61%
Contratos formalizados	282.417	120.001	42,49	−7,84 %	−34,62 %
Demandantes de empleo	30.390	17.711	58,28	−10,93 %	−40,86 %
Tasa de estabilidad mujeres	-	44,03%	-	-	-
% Paradas larga duración	-	43,53%	-	-	-

Fuente: elaboración propia basada en SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, *Informe del mercado de trabajo de Huelva 2026. Datos 2025*, 2026

3.3. Dinámicas de contratación: entre la temporalidad clásica y la nueva precariedad

Hasta la entrada en vigor del RD-Ley 32/2021, de reforma laboral, el contrato por obra o servicio constituía la modalidad dominante en el sector agrícola onubense[18], concentrando la mayor parte de los contratos formalizados a mujeres extranjeras. Los datos del IMT para el periodo anterior a la reforma reflejan que esa modalidad llegó a representar más del noventa por ciento de los contratos temporales del colectivo, evidenciando un modelo productivo, organizado sobre la base de la rotación y la disponibilidad ilimitada de mano de obra migrante temporal.

Desde 2022, la contratación en el sector agrario se articula principalmente a través del contrato fijo-discontinuo para campañas habituales y del contrato por circunstancias de la producción para situaciones previsibles de corta duración. Esta transformación normativa tiene efectos materiales relevantes: la ocupación periódica con continuidad garantiza el llamamiento en orden de escalafón de antigüedad y permite la

[18] Sobre la evolución histórica del modelo onubense de contratación en origen, *vid.* E. GUALDA CABALLERO, *op. cit.*

© ADAPT University Press 2026

acumulación de cotizaciones, lo que ha contribuido a elevar la tasa de estabilidad contractual de las personas extranjeras en la provincia. Los Cuadros 1 y 2 muestran que esta tasa alcanza el 68,04% para los extranjeros en Huelva (hombres y mujeres), frente al 44,03% del conjunto de mujeres (españolas y extranjeras). Sin embargo, conviene no confundir estabilidad formal con continuidad material de ingresos: el fijo-discontinuo garantiza el vínculo jurídico, pero no elimina la intermitencia económica característica del trabajo estacional. Surge así una temporalidad recurrente que combina continuidad en la relación laboral y discontinuidad en la prestación efectiva de trabajo.

3.4. El perfil de la trabajadora: cualificación, edad y cronicidad

Las trabajadoras migrantes en el mercado agrícola onubense presentan un perfil sociodemográfico moldeado en parte por los propios criterios de selección del programa circular[19]. Un elemento especialmente relevante para el análisis de la eficacia material de derechos es el nivel formativo, dado que condiciona de manera directa la capacidad de ejercicio autónomo de derechos y el acceso a la información sobre los mismos.

El riesgo de exclusión crónica se manifiesta con mayor intensidad en las paradas de larga duración (PLD), grupo donde las mujeres representan una proporción mayoritaria del paro extranjero registrado en la provincia. Entre las mujeres desempleadas, una parte significativa corresponde a PLD –más de doce meses– y la proporción es especialmente acusada en las mayores de cuarenta y cinco años[20]. La "divergencia de origen" identificada por el Observatorio es elocuente: mientras las mujeres de la UE muestran signos relativos de integración, las mujeres no comunitarias lideran el crecimiento del paro en todos los tramos de edad. La mujer marroquí encarna con mayor intensidad la confluencia de la temporalidad extrema y la dependencia funcional respecto al empleador.

El Cuadro 2 muestra una posición diferencial de Huelva, caracterizada por una mayor estabilidad contractual y una menor incidencia del PLD entre la población extranjera. Ambos indicadores parecen vinculados a la estructura estacional del empleo agrario y al peso del contrato fijo-

[19] Sobre los criterios de selección de trabajadoras marroquíes en los programas de contratación en origen, *vid.* E. HELLIO, *Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)*, en *Études Rurales*, 2008, n. 182.

[20] *Vid.* SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*, 2026.

discontinuo, aunque la comparación debe interpretarse con cautela debido al posible efecto estadístico derivado del retorno de trabajadores al finalizar las campañas.

Cuadro 2. Personas extranjeras en Huelva, Andalucía y España: afiliación, contratación y demanda de empleo (2025)

Indicador	Huelva	Andalucía	España
Población extranjera	62.146 (11,53 %)	900.913 (10,38 %)	-
Var. poblacional anual	6,10%	5,64%	-
Afiliación SS extranjeros	33.899 (15,56 %)	389.967 (11,07 %)	-
Var. afiliación anual	8,20%	8,51%	-
Contratos a extranjeros	111.071 (39,33 %)	643.213 (19,94 %)	-
Tasa de estabilidad extranjeros*	68,04%	58,74%	-
Demandantes extranjeros	2.150 (7,07 %)	47.484 (8,14 %)	336.781 (13,98 %)
% PLD extranjeros	23,16 % (498 p)	27,17%	32,95%
Var. Demandantes, anual	−15,42 %	−6,55 %	−4,42 %

* Indicadores de los colectivos de atención prioritaria para el empleo, comparativa. Tasas, variaciones e índices de contratación referidos a las cifras de contratos, no a las personas contratadas.

Fuente: elaboración propia a partir de SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*, 2026, e SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, *Informe del mercado de trabajo de las Personas extranjeras. Estatal. Datos 2025*, 2026

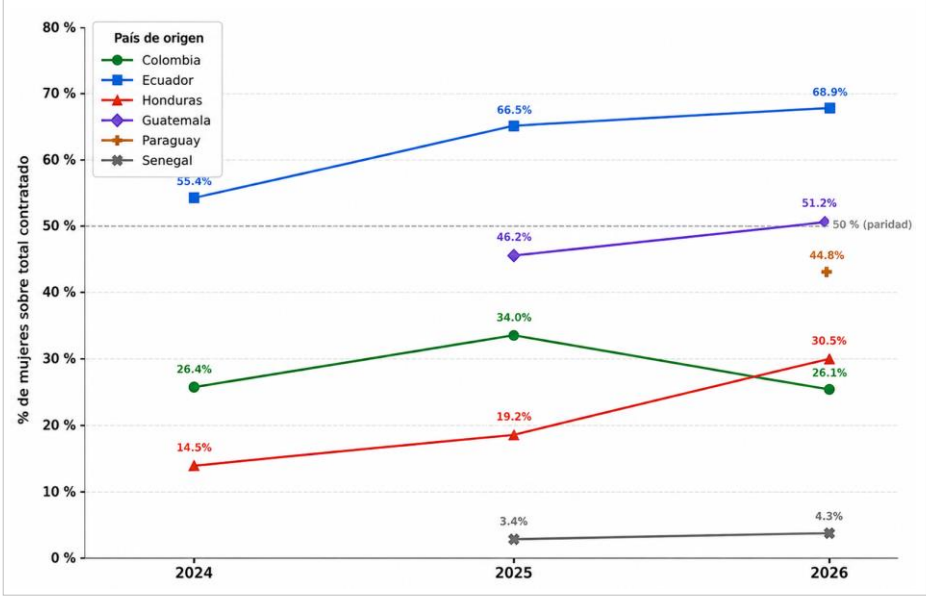
3.5. La diversificación de los colectivos: perfiles emergentes y cambio de paradigma

El modelo GECCO, consolidado históricamente sobre el flujo de mujeres marroquíes, ha experimentado desde 2022 una transformación de gran alcance: la incorporación progresiva de personas trabajadoras procedentes de países latinoamericanos y de África occidental, con perfiles de género, cualificación y marco normativo sensiblemente distintos al

© ADAPT University Press 2026

colectivo originario. Este cambio no es casual: responde a la convergencia de factores productivos (ampliación de las explotaciones agrícolas hacia nuevos cultivos y provincias), normativos (la apertura del sistema GECCO a nuevos países de origen mediante acuerdos bilaterales) y geopolíticos (el impacto de la crisis diplomática con Marruecos en 2021[21] y su resolución posterior, que generó incertidumbre en la provisión de fuerza de trabajo del contingente tradicional).

Gráfico 1. Trabajadores contratados en origen para las campañas de Huelva, por país latinoamericano y africano. Distribución por sexo, trienio 2024-2026



Fuente: elaboración propia basada en los datos de históricos de llegadas a España por expedición, en el último trienio, y facilitados por la Subdelegación del Gobierno en Huelva

El Gráfico 1 refleja el cambio de paradigma experimentado por el programa: el perfil inicialmente homogéneo de mujer marroquí ha dado paso a una composición más diversa en términos de origen y género. No obstante, la incorporación de nuevos contingentes no ha reproducido de manera uniforme el elevado grado de feminización que caracterizó

[21] Cuestión analizada doctrinalmente desde perspectivas vinculadas a la gobernanza migratoria, la diplomacia migratoria y la instrumentalización estratégica de los flujos fronterizos; *vid.* J.-P. CASSARINO, *An Unsettling Déjà-vu: The May 2021 Ceuta Events*, en *European Papers*, 2022, vol. 7, n. 1, sección *Insights*.

históricamente a la contratación en origen.

Esta heterogeneidad tiene consecuencias relevantes para el análisis de la eficacia material de los derechos. El patrón de gobernanza originario fue diseñado para un colectivo específico –mujeres marroquíes con cargas familiares en origen– y los mecanismos de tutela, alojamiento, seguimiento y mediación fueron calibrados sobre ese perfil. La incorporación de colectivos masculinizados, de mujeres latinoamericanas con mayor cualificación media y acceso a redes de apoyo distintas, y de colectivos africanos con barreras lingüísticas diferentes, exige una revisión de los supuestos sobre los que descansa el diseño organizativo y de protección del modelo. Los colectivos latinoamericanos están amparados por los mismos instrumentos normativos que los marroquíes, y por marcos bilaterales análogos. Sin embargo, la eliminación de la limitación idiomática para los latino hablantes no elimina la dependencia funcional del empleador, el aislamiento territorial ni la dependencia de recontratación que caracterizan el régimen circular con independencia del país de origen.

3.6. De temporera a sujeto de derechos: el proceso de arraigo

Una de las transformaciones más significativas del modelo GECCO es el tránsito, para una parte relevante de las trabajadoras, desde la condición de temporera estrictamente circular hacia formas más estables de inserción laboral y social. La participación reiterada en las campañas favorece la acumulación de experiencia, conocimientos lingüísticos, redes relacionales y vínculos territoriales que, en determinados supuestos, desembocan en procesos de arraigo contemplados por la propia normativa reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen (art. 12). La extensión del contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral de 2022 constituye uno de los principales indicadores de esta evolución, al incrementar la estabilidad laboral, proteger a las trabajadoras durante los periodos de inactividad y favorecer una acumulación continuada de cotizaciones, susceptible de traducirse en derechos prestacionales más sólidos[22]. Además, el llamamiento conforme al orden de antigüedad y la autorización plurianual introducen una dimensión de continuidad que el sistema tradicional de contratación anual no contemplaba.

Cuando la persona ha incurrido en una situación de irregularidad

[22] Refiriéndose a la continuidad de la protección social como presupuesto del trabajo decente y de la efectividad de los derechos laborales, *vid.* ILO, *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

© ADAPT University Press 2026

sobrevenida, los mecanismos de arraigo previstos por la normativa vigente operan como instrumentos de reintegración jurídica y laboral. En particular, el arraigo socioformativo, vinculado al acceso a formación reglada, aprendizaje lingüístico y obtención de cualificaciones reconocibles, facilita la transición hacia situaciones administrativas estables, al igual que el arraigo sociolaboral. La posibilidad de compatibilizar determinados procesos de regularización con el trabajo remunerado y la preferencia derivada del acceso a ocupaciones de difícil cobertura refuerzan, asimismo, la posición de quienes han desarrollado previamente una trayectoria de inserción en el sector.

4. Límites constitutivos para el ejercicio efectivo de derechos

4.1. Barreras de acceso a la información y al asesoramiento

La materialización práctica de cualquier derecho laboral presupone, como condición mínima, que el titular conoce el contenido de ese derecho y los mecanismos disponibles para hacerlo valer. En el caso de las temporeras marroquíes, esta condición básica se ve comprometida por la confluencia de barreras lingüísticas, culturales e institucionales de considerable magnitud.

Las dificultades de comunicación en castellano constituyen el primer y más inmediato obstáculo. La mayoría de las trabajadoras llegan a Huelva sin conocimiento funcional de la lengua española, lo que limita gravemente su capacidad para comprender el contenido de los contratos que firman, las nóminas que reciben y las comunicaciones sobre condiciones de trabajo, alojamiento o incidencias. La necesidad de mediación lingüística y cultural se convierte así en un requisito de base para el acceso a derechos. Cuando esta mediación está vinculada al propio empleador –como ocurre frecuentemente a través de encargadas y mediadoras informales en el seno de la explotación, o mediante planes empresariales impulsados *ad hoc*–, el canal de información se convierte también en un canal de control que puede distorsionar o filtrar la información transmitida.

Considerando la firma de los contratos y autorizaciones para el uso de datos en origen, dentro de las oficinas de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), conviene recordar que, según datos oficiales, para el conjunto de mujeres marroquíes de entre 25 y 49 años, y para las de 50 y más años, la cifra de alfabetización sólo alcanza al

65,6% y 30,5%, respectivamente, durante el año 2024[23]. Y las diferencias son especialmente marcadas en el entorno rural –de donde proceden nuestras temporeras–, con un acceso limitado para las niñas a la educación, y con tasa de escolarización de adolescentes de 15 a 17 años del 55% en dichas zonas. Por lo tanto, el acompañamiento y la mediación ya es una necesidad inherente desde el principio de la relación contractual, en función de la garantía de derechos efectivos.

4.2. Dependencia residencial, alojamiento y aislamiento territorial

El alojamiento[24] en el marco de la migración circular no constituye únicamente una cuestión de bienestar social: es un elemento propio de la relación de poder entre empleador y trabajadora. Cuando la vivienda, el transporte, el acceso a la alimentación y la movilidad dependen del mismo entramado empresarial que gestiona la relación laboral, la capacidad de autonomía de la trabajadora queda severamente reducida.

No obstante, hay que poner en valor que el Convenio Colectivo del Campo en Huelva reconoce la gratuidad de los alojamientos para las personas migrantes[25] –y no sólo la puesta en disposición con los límites de aportación económica expuestos en la Orden reguladora[26]–, lo cual reviste a este proceso de una complejidad diferenciadora asociada a la relación laboral.

Diversas actas de la Comisión Provincial de 2002 reflejan una preocupación institucional creciente por instalaciones de infraviviendas en el territorio, de hacinamiento, o de ausencia de criterios homogéneos de habitabilidad y dificultades para verificar la correspondencia real entre alojamientos declarados y su ubicación efectiva. La ITSS reconoce en estas sesiones que muchos de los problemas más graves no son estrictamente contractuales, sino infraestructurales y territoriales. Un acta de 2003[27] revela

[23] *Vid.* HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN, *La femme marocaine en chiffres 2025*, 2025.

[24] Sobre alojamiento, acceso a la información y mecanismos de denuncia de las trabajadoras temporeras, *vid.* C. JIMÉNEZ SÁNCHEZ (coord.), *Los derechos humanos de las mujeres migrantes temporeras en Andalucía*, WILPF España, 2021.

[25] Art. 13, *Alojamiento*: «Cuando las Empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos».

[26] Orden ISM/1547/2025, art. 7, *Garantías específicas para migración circular*, apartado 2: «El alojamiento se ofrecerá preferentemente de forma gratuita o como establezcan los correspondientes convenios colectivos. Podrá exigirse a la persona trabajadora el pago de una renta de alquiler que no superará el 15% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)».

[27] Acta CPSFMA 4 diciembre 2003, n. 34.

© ADAPT University Press 2026

la distancia entre la validación formal de alojamientos y las condiciones reales existentes durante la campaña, poniendo de manifiesto que el patrón de verificación administrativa no se traduce automáticamente en un control efectivo.

Las trabajadoras que quieran acceder a asesoramiento jurídico, sindical o de servicios sociales necesitan desplazarse hasta los centros urbanos, lo que en ausencia de transporte propio resulta prácticamente inviable sin la colaboración del empleador. El art. 109 del Reglamento de Extranjería y el art. 7 de la Orden GECCO 2026 reconocen expresamente el derecho de acceso sindical a los alojamientos para verificar las condiciones establecidas, previa autorización de las trabajadoras. Esta previsión normativa es significativa precisamente porque reconoce implícitamente un espacio de riesgo que requiere supervisión externa; sin embargo, en la práctica, no resultará viable sin el apoyo necesario de recursos dirigidos a las organizaciones sindicales para efectuar estos planes de visitas.

4.3. Temporalidad extrema, baja litigiosidad y dependencia de recontratación

La dependencia de futuras recontrataciones actúa como factor disciplinario de enorme eficacia. Si bien la autorización plurianual, derivada del contrato fijo-discontinuo, permite la obtención de una TIE[28], así como los derechos que ello conlleva; no garantizan el efectivo llamamiento de carácter internacional. La perspectiva de la reactivación del contrato en la siguiente campaña constituye, para muchas trabajadoras, un elemento central de su proyecto migratorio y una fuente fundamental de ingresos para sus familias en Marruecos. Esta expectativa no requiere amenazas explícitas para generar autocontención: opera de manera crónica, induciendo comportamientos de evitación del conflicto, infra reclamación y tolerancia ante condiciones laborales o de alojamiento que, en otras circunstancias, habrían generado denuncias.

La temporalidad de la relación laboral –campañas de entre tres y seis meses– genera adicionalmente una baja litigiosidad que no debe confundirse con la ausencia de conflictos o incumplimientos. Los procedimientos de reclamación ante la ITSS, los plazos de caducidad de las acciones laborales y los tiempos de respuesta de los servicios de asesoramiento jurídico no se adaptan a la realidad de las trabajadoras que

[28] Tarjeta de identidad de extranjero, que figura en el Reglamento de Extranjería, art. 209, RD 1155/2024.

deben regresar a su país antes de que muchos mecanismos completen su ciclo. El bajo nivel de reivindicación actúa, paradójicamente, como mecanismo de legitimación del sistema: la ausencia de conflictos formales puede interpretarse –erróneamente– como evidencia de que los derechos se respetan, cuando en realidad refleja la incapacidad enraizada de las trabajadoras para utilizar los mecanismos de tutela disponibles.

Paralelamente, el ordenamiento jurídico español ofrece, no obstante, un sistema de protección formal relativamente desarrollado. El RD-Ley 1/2023 establece incentivos específicos a la contratación que reconocen explícitamente la doble desventaja de las mujeres en exclusión social: la bonificación por contratación indefinida de una mujer desempleada de larga duración; la transformación de un contrato formativo en indefinido; y la conversión de un contrato temporal en fijo-discontinuo en el sector agrario; dan lugar a unas diferencias que oscilan entre 18 y 19 euros mensuales respecto de los previstos con carácter general. Estos valores, siendo modestos en términos absolutos, tienen un valor doctrinal relevante: reconocen implícitamente que la igualdad formal de derechos no produce igualdad material de resultados y que la corrección de la brecha exige una intervención diferenciada.

Sin embargo, la eficacia de estos incentivos depende de condiciones que, en el contexto de la migración circular agrícola, y según lo antes expuesto, tiene difícil aplicación práctica. La temporalidad extrema de la relación laboral, la dependencia del empleador y las barreras de acceso a la información reducen significativamente la probabilidad de que las bonificaciones se traduzcan en mejoras reales para las trabajadoras migrantes más vulnerables: quienes más las necesitarían son, precisamente, quienes menos posibilidades tienen de activarlas.

4.4. Dificultades de acceso a la representación sindical

La representación sindical efectiva en el contexto de la migración circular agrícola se enfrenta a obstáculos propios del sistema que trascienden la voluntad de los actores implicados. La rotación estacional impide la consolidación de liderazgos internos. La diversidad lingüística y cultural dificulta la comunicación interna. La dispersión en múltiples explotaciones de tamaño variable limita la coordinación. La dependencia de la recontratación desincentiva la afiliación visible. Y la temporalidad del vínculo laboral reduce el horizonte temporal de la acción reivindicativa a un plazo demasiado corto para el ciclo habitual de la negociación colectiva.

A estos obstáculos se añade la posición ambigua de las propias

© ADAPT University Press 2026

organizaciones sindicales, atrapadas entre la defensa de los derechos de las trabajadoras migrantes, la protección del empleo de los trabajadores nacionales y la necesidad de mantener una interlocución funcional con los empleadores agrícolas que constituyen también parte de su base de representación en la negociación colectiva sectorial.

Frente a este cuadro, cabe plantearse si una parte de la solución no debería construirse desde el país de origen antes de que la trabajadora emprenda el desplazamiento. La LOLS[29] reconoce el derecho de afiliación a organizaciones sindicales españolas a todos los trabajadores extranjeros que presten servicios en España, con independencia de su situación administrativa, lo que abre la posibilidad –no explorada hasta ahora de manera sistemática– de que las trabajadoras seleccionadas en Marruecos se incorporen al sistema con una representación colectiva previamente constituida. En este marco, podría valorarse que ANAPEC –como entidad marroquí de intermediación laboral que gestiona la preselección del colectivo– motivara, en el proceso de selección y formación previa a la salida, el nombramiento de delegadas de trabajadoras con posible adscripción a organizaciones sindicales marroquíes y con el apoyo de la Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (FLDDF) u otras organizaciones de la sociedad civil femenina marroquí. Esta figura –la delegada en origen– no sustituiría a la representación sindical en destino, pero podría actuar como interlocutora reconocida desde el primer día de la campaña, reduciendo las barreras de información, reforzando la capacidad de denuncia y dotando de continuidad a una acción colectiva que hoy se fragmenta con cada retorno.

5. Gobernanza, mecanismos de implementación y evolución del control de la migración circular

5.1. La configuración de la gobernanza: entre concertación y gestión técnica

El sistema de ordenación institucional del programa de gestión colectiva descansa, sobre el papel, en una racionalidad de concertación tripartita. Sin embargo, el análisis de las actas de la Comisión Provincial de Huelva –cuya serie abarca desde 1998 hasta 2025– permite identificar un desplazamiento significativo: desde una orientación de negociación social hacia una regulación predominantemente técnico-administrativa.

[29] LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las primeras actas de la Comisión, de 1998, evidencian la temprana integración de los interlocutores sociales dentro del dispositivo institucional. En estas sesiones, sindicatos y organizaciones agrarias participan activamente en la definición de contingentes, en el seguimiento de condiciones laborales y en la legitimación del modelo emergente. La orientación es reconociblemente de consenso: los actores sociales cogestionan un sistema en construcción cuyas reglas aún están siendo negociadas.

Las decisiones fundamentales sobre contingentes, selección de empleadores y renovación del sistema se adoptan crecientemente en la esfera de la administración estatal y autonómica, con la participación de las organizaciones sindicales en funciones consultivas más que en roles de cooperación efectiva. La prioridad otorgada a la gestión eficiente de los flujos laborales puede relegar parcialmente las exigencias de protección efectiva de las trabajadoras.

5.2. La función sindical: de la mediación colectiva a la gestión individual

La evolución del papel de las organizaciones sindicales dentro del sistema GECCO es identificable con precisión a través de las actas de la comisión Provincial. En las fases iniciales del sistema, los sindicatos desempeñaron un papel relativamente más central en la legitimación social del mecanismo y en la articulación de una voz crítica frente a los riesgos de precarización. Las actas de la etapa 1998-2005 muestran intervenciones orientadas a limitar contingentes percibidos como excesivos, y a exigir el respeto del convenio colectivo frente a intentos de degradación salarial.

Una de las manifestaciones más relevantes de la función de tutela colectiva desempeñada por las organizaciones sindicales fue su posición respecto de la creciente presencia de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en el sector agrícola onubense. A lo largo de los años, los representantes sindicales alertaron en las Comisiones Provinciales de que determinadas formas de intermediación laboral y contratación flexible podían erosionar algunos de los elementos esenciales sobre los que descansaba el sistema GECCO, particularmente la responsabilidad directa del empleador, la trazabilidad de las personas trabajadoras, el control de los alojamientos y la supervisión efectiva de las condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la oposición a la incorporación de las ETT no respondía únicamente a una cuestión de representación sindical, sino a la preocupación por preservar mecanismos considerados esenciales para la garantía efectiva de los

© ADAPT University Press 2026

derechos laborales de las trabajadoras migrantes.

Esta posición se apoyaba además en problemas prácticos detectados durante la ejecución de las campañas, pues la externalización de funciones y la aparición de intermediarios adicionales dificultaban la identificación del sujeto responsable ante incumplimientos salariales, incidencias en los alojamientos o vulneraciones del convenio colectivo. Las propias actas reflejan, igualmente, la preocupación por determinadas exigencias de rendimiento vinculadas a la recolección, que podían desdibujar las garantías propias de la contratación laboral ordinaria. La persistencia de estas objeciones contribuyó a consolidar una orientación que finalmente fue acogida por el ordenamiento jurídico, de manera que el Reglamento de Extranjería, aprobado por el RD 1155/2024, excluyó expresamente a las ETT de las autorizaciones de trabajo de temporada y de la gestión colectiva de contrataciones en origen (arts. 101.1 y 121.2), cerrando así una vía de intermediación que había generado tensiones recurrentes desde los primeros años de funcionamiento del sistema.

Con la progresiva normalización administrativa del instrumento, la posición sindical experimentó una reorientación significativa: del papel de mediación colectiva clásica a funciones de carácter más institucional (participación en comisiones de seguimiento, consulta en la elaboración de previsiones anuales, colaboración en protocolos de atención a trabajadoras). Esta transformación no implica irrelevancia, pero sí una pérdida progresiva de capacidad efectiva de intervención en un entramado que se ha vuelto crecientemente tecnificado, orientado por criterios empresariales y administrativamente gobernado.

5.3. La intermediación laboral y la función inspectora

El sistema GECCO articula la selección y gestión del contingente mediante una red de entidades públicas españolas y marroquíes que intervienen en la difusión de ofertas, preselección de candidaturas, organización de desplazamientos y seguimiento administrativo del proceso[30]. Esta cooperación institucional constituye uno de los elementos distintivos del modelo, al introducir niveles de trazabilidad y

[30] En España, el SEPE y, en el ámbito andaluz, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), quien publica y gestiona las ofertas genéricas de empleo mediante plataforma digital, y certifica la insuficiencia de candidaturas cuando se producen. En Marruecos, ANAPEC para la preselección de candidatas, verificación de perfiles, sesiones informativas previas a la salida, así como las expediciones y la organización del viaje, en coordinación con las autoridades españolas.

responsabilidad pública superiores a los de otras formas de intermediación laboral temporal. Su eficacia práctica depende, sin embargo, de la capacidad de los distintos organismos para supervisar un colectivo muy numeroso y disperso territorialmente.

La ITSS ha desempeñado un papel central en esta arquitectura de control desde las primeras campañas[31]. Las actas muestran una evolución que va desde las actuaciones iniciales centradas en contratación, Seguridad Social y prevención de riesgos, hasta modelos más complejos de supervisión apoyados en la digitalización y la interoperabilidad de datos[32]. Especial relevancia adquirieron las actuaciones desarrolladas tras la crisis reputacional de 2018, que evidenciaron que la existencia de controles formales por sí solos no garantizaron la protección efectiva de las trabajadoras. Aunque el sistema ha mejorado sus mecanismos de seguimiento y trazabilidad, persiste el riesgo de sustituir la garantía pública efectiva por fórmulas de certificación y legitimación reputacional[33] que no siempre se traducen en una tutela material de los derechos individuales.

5.4. Las garantías normativas: alojamiento, prevención y protocolos de igualdad

El anexo IX de la Orden GECCO 2026 constituye el mayor desarrollo normativo hasta la fecha en materia de alojamiento, prevención de riesgos laborales y tutela material dentro de los programas de migración circular agrícola en España. Su contenido refleja la progresiva transformación del sistema desde una fórmula centrada exclusivamente en la gestión administrativa de flujos hacia otra que intenta incorporar estándares mínimos de dignidad habitacional, prevención y protección integral de las personas trabajadoras migrantes. Ha contado desde 2020 con un programa de visitas de la OIM[34], a dichos efectos.

---

[31] Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente arts. 1, 12, 25 y 34, donde la ITSS aparece ya configurada como sistema integral de vigilancia, cooperación, coordinación, asesoramiento y programación estratégica, no sólo de represión sancionadora.

[32] Sobre la evolución funcional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hacia modelos preventivos y de garantía del cumplimiento normativo, *vid.* F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Las actuaciones de advertencia y requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2008, n. 78.

[33] Progresiva incorporación de auditorías privadas, certificaciones y programas de responsabilidad social corporativa.

[34] Podemos leer en el prólogo de la Orden ISM/1485/2021: «En 2020 la Dirección General de Migraciones ha iniciado un proyecto con la Organización Internacional para las

© ADAPT University Press 2026

La regulación parte de una premisa esencial: el alojamiento deja de ser un elemento accesorio del contrato agrícola para convertirse en uno de los núcleos materiales de garantía del sistema. Las previsiones del Anexo IX responden directamente a problemas históricos detectados en las actas de la Comisión Provincial: sobreocupación, coexistencia con viviendas improvisadas en el territorio, falta de trazabilidad de alojamientos y utilización de espacios inseguros. La norma exige condiciones de dignidad e higiene, prohibiendo tiendas de campaña, caravanas o instalaciones incompatibles con la habitabilidad mínima, e impone separación por sexos en los alojamientos vinculados a contratación colectiva en origen. Se exige suministro permanente de agua potable, saneamiento adecuado, instalaciones eléctricas seguras, sistemas de climatización, mecanismos de prevención de incendios y almacenamiento seguro de pertenencias. La ampliación del concepto de prevención resulta jurídicamente destacable: la PRL se proyecta sobre el espacio residencial vinculado al trabajo, reconociendo que la protección de la salud de las personas trabajadoras no puede separarse de sus condiciones materiales de vida[35].

El art. 4 de la Orden GECCO 2026 complementa esta configuración con garantías laborales reforzadas: contratos traducidos a un idioma comprensible (que debe considerar el referido analfabetismo en el § 4.1), información previa completa sobre derechos y obligaciones, y la exigencia de disponer de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, incorporando de forma expresa la perspectiva de igualdad y prevención de violencias dentro del sistema de contratación en origen. Asimismo, establece para el sector agrario un mínimo de actividad equivalente al 85% del tiempo de trabajo habitual, previsión que pretende corregir uno de los problemas históricos del modelo: la llegada sobredimensionada de trabajadoras para campañas con jornadas reales insuficientes, que vaciaban de contenido económico el contrato de trabajo.

Conviene precisar, no obstante, el alcance de estas garantías. Las previstas en la Orden GECCO son de aplicación específica al sistema de contratación en origen y no se extienden automáticamente a las trabajadoras que, habiendo participado en campañas anteriores, han obtenido arraigo y trabajan en la actualidad bajo el régimen general de la contratación agrícola o del servicio doméstico, entre otros. Para estas trabajadoras, la protección aplicable es la del régimen general de la Seguridad Social y la normativa laboral ordinaria, sin los mecanismos específicos de seguimiento y

Migraciones (OIM) para la verificación de los alojamientos utilizados por los trabajadores que viajan al amparo de lo dispuesto en esta orden».

[35] Aunque el Convenio Colectivo recoja en su art. 11 que «El alojamiento no se considera centro de trabajo, aunque esté ubicado en la propia explotación».

verificación propios del sistema GECCO. La distinción es relevante desde la perspectiva del análisis de la eficacia material: quienes han alcanzado una inserción más estable tienen acceso a un sistema de protección contributiva de mayor nivel, pero pierden la cobertura específica del caso de la contratación en origen, excepto en lo previsto por el Convenio.

Las mediadoras interculturales, las organizaciones no gubernamentales y los servicios de asesoramiento jurídico especializados complementan las prestaciones de los servicios sociales públicos. Su incorporación representa un avance en términos de accesibilidad de la tutela para colectivos que difícilmente podrían acceder a los mecanismos formales de manera autónoma. Sin embargo, la mediación informal o semipública no sustituye a los cauces de tutela colectiva de base: actúa fundamentalmente en el nivel individual, gestionando incidencias concretas, sin abordar las condiciones de fondo que las producen.

6. Protección social, prestaciones y ciudadanía laboral

6.1. Regularización, ciudadanía social y tensiones del modelo circular

Para algunas trabajadoras, el ciclo de migración circular ha derivado en procesos de regularización y asentamiento en España. El RD 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Reglamento de la LO 4/2000, ha introducido modificaciones sustanciales en el sistema de autorización de residencia y trabajo que podrían afectar también a las personas que han participado en programas de migración circular. Por otra parte, introduce un aspecto vinculado a la protección integral que estamos analizando, con el ánimo del legislador de evitar su uso abusivo: el concepto de vulnerabilidad[36].

Esta transición plantea conflictos no resueltos con el criterio circular originario del programa[37]. El modelo GECCO fue diseñado para garantizar

[36] «La disposición adicional vigesimoprimera prevé una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo extraordinario […]. Para la concesión de esta autorización, la persona solicitante debe acreditar […] [además, de] hallarse en situación de vulnerabilidad acreditada por entidades competentes»; en su apartado 2.*c*, en consecuente criterio, se matizará: «El certificado que acredite esta situación de vulnerabilidad surtirá efectos exclusivamente a los fines previstos en esta disposición».

[37] El diseño normativo de la migración circular se articula sobre la temporalidad anual y el retorno al país de origen: el art. 2.1.*b* de la Orden ISM/1547/2025 configura autorizaciones de cuatro años con periodos máximos de actividad de nueve meses por año, mientras sus

© ADAPT University Press 2026

el retorno y evitar el establecimiento permanente. La emergencia de procesos de arraigo y regularización entre las participantes representa una disfunción respecto a los objetivos de control migratorio, aunque constituya un avance desde la perspectiva de los derechos de las trabajadoras. Esta contradicción entre fenómeno migratorio y mecanismo de derechos atraviesa toda la historia del programa y sigue siendo uno de sus dilemas constitutivos[38].

Desde la visión de la protección por desempleo, la situación varía sustancialmente según el estatuto jurídico de la trabajadora, y conviene distinguir con precisión entre tres perfiles que el sistema GECCO ha propiciado a lo largo de su historia (y que amplía la perspectiva referida en el § 3.6).

La trabajadora en migración circular –aquella que retorna a su país de origen al finalizar la campaña sin haber generado arraigo en España– no causa derecho a prestación por desempleo en territorio español. Ello no deriva de una exclusión normativa explícita, sino de la propia lógica del principio de territorialidad *lex loci laboris* (CC de 1889, art. 10.6): se cotiza a la Seguridad Social del país donde se trabaja, sin perjuicio de los Convenios bilaterales[39] pero, la prestación por desempleo, exige residencia efectiva y legal en ese mismo territorio para su reconocimiento y percepción[40]. Esta situación afecta de manera especialmente intensa al contingente marroquí en su configuración originaria y, en su momento, también afectó a las trabajadoras rumanas incorporadas al sistema antes de la plena integración de Rumanía en la UE[41].

La trabajadora extranjera temporal con arraigo en España –aquella que, habiendo participado en sucesivas campañas, ha obtenido autorización de

arts. 8 y 9 imponen y someten la vigencia de la autorización al cumplimiento del compromiso de retorno. La propia Orden contempla, no obstante, en su art. 12, la posterior modificación a una autorización ordinaria de residencia y trabajo. Sobre la tensión entre circularidad, retorno y procesos de estabilización, *vid.* E. GUALDA CABALLERO, *op. cit.*; C. ARAB, *op. cit.*; E. HELLIO, *op. cit.*

[38] Sobre la tensión entre los objetivos de temporalidad y retorno propios de los programas de migración circular y la aparición de trayectorias de estabilización e integración de las personas migrantes, *vid.* J.-P. CASSARINO, *op. cit.* En la misma línea, la OIM, *op. cit.*, destaca la necesidad de compatibilizar la movilidad circular con itinerarios sostenibles de inserción económica y social.

[39] Suscritos en materia de Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos desde 1979 a 2011. *Vid.* INSTITUTO BBVA DE PENSIONES, *Convenio Bilateral de Seguridad Social entre España y Marruecos*, en *www.bbvamijubilacion.es*, 8 octubre 2025.

[40] Se aplican los arts. 271 y 272 LGSS.

[41] Una vez producida dicha integración, el Reglamento (CE) 883/2004 garantiza la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros, aplicando el principio de totalización de periodos y evitando la doble cotización.

residencia y trabajo bajo el régimen general o el Sistema Especial Agrario–, sí tiene derecho al sistema de protección por desempleo español. Para este colectivo, el subsidio agrario y la Renta Agraria funcionan como red de seguridad económica durante los periodos de intercampaña, incentivando la inscripción como demandantes activas de empleo. Sin embargo, la intermitencia de cotizaciones derivada de la estacionalidad recurrente compromete el acceso a prestaciones contributivas de nivel más elevado y a la protección frente a contingencias y, en el largo plazo, a las perspectivas de jubilación.

Y un tercer supuesto tendría a aquellas personas que, habiendo obtenido por vía de circunstancias excepcionales –a partir de una situación irregular, y sin haber retornado por tanto a su país de origen al finalizar la campaña– el acceso al sistema de protección por desempleo español[42].

La reforma del subsidio por desempleo introducida por el RD-Ley 2/2024 amplía las posibilidades de protección asistencial para este segundo y tercer colectivo, pero no resuelve el problema de fondo: la acumulación de derechos contributivos sólidos requiere trayectorias laborales de continuidad que el trabajo estacional, aun bajo la modalidad del contrato fijo-discontinuo, no garantiza plenamente. La brecha entre la protección asistencial –accesible con umbrales de cotización relativamente bajos– y la protección contributiva de nivel –que exige periodos de ocupación cotizada más prolongados y continuos– reproduce, en el plano de la Seguridad Social, la misma distancia entre reconocimiento formal y ejercicio material que este artículo analiza en el plano de los derechos laborales.

6.2. Las prestaciones por desempleo de las mujeres marroquíes: arraigo, contribución y estacionalidad

El análisis de las prestaciones por desempleo percibidas por mujeres marroquíes en Huelva entre 2011 y 2025 ofrece una perspectiva longitudinal de excepcional valor para comprender la relación entre el arraigo creciente de este colectivo y su integración progresiva en el sistema de protección social español[43]. El Gráfico 2, elaborado a partir de datos del

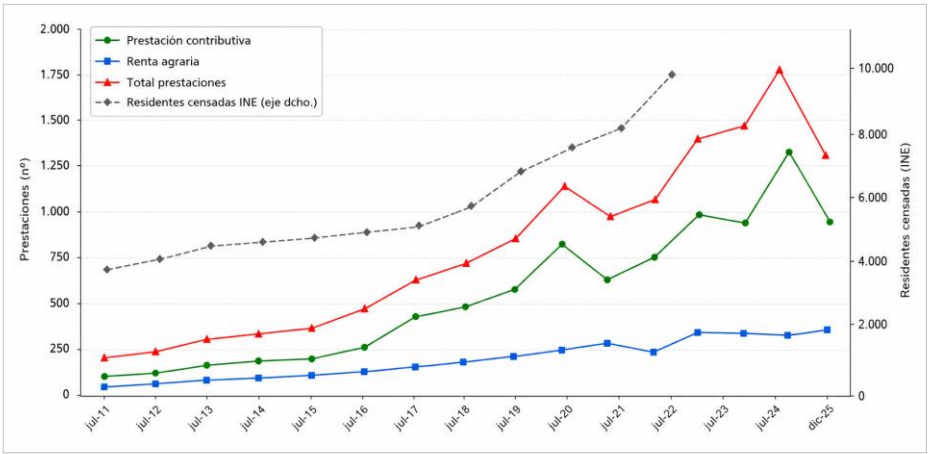
[42] Conviene reseñar que, conforme a los datos del INE en la provincia de Huelva, respecto a mujeres marroquíes (Arraigo por Provincia, Nacionalidad, Sexo, Indicador y Fecha) se infiere, con elaboración propia, que el tiempo promedio de irregularidad entre 2019 y 2023 ha alcanzado los 3,63 años.

[43] Para un estudio específico sobre la protección por desempleo de las personas trabajadoras temporales y las particularidades del sistema especial agrario, *vid.* J.A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, *La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura*

© ADAPT University Press 2026

SEPE con la columna adicional del censo de residentes del INE, visualiza una correlación elocuente: el crecimiento sostenido de las prestaciones refleja no solo una mayor exposición al riesgo de desempleo, sino una incorporación real al sistema contributivo que es inseparable del proceso de arraigo.

Gráfico 2. Prestaciones por desempleo de mujeres marroquíes en Huelva (2011-2025) y evolución de la población residente de mujeres marroquíes (INE)



Fuente: elaboración propia basada en los datos SEPE, estadísticas de prestaciones por desempleo, datos a julio de cada año (diciembre 2025 como dato de contraste), y datos INE, *https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/l0/&file=03005.px&L=0*, selección: Huelva, mujeres, nacionalidad Marruecos

El Gráfico 2 refleja una transformación significativa en la estructura de protección de las mujeres marroquíes residentes en Huelva. Mientras la prestación contributiva pasa de 101 beneficiarias en julio de 2011 a 1.379 en julio de 2025 (+1.265%), el crecimiento de la población residente resulta mucho más moderado, lo que evidencia que el aumento de la protección no responde únicamente a factores demográficos, sino también a trayectorias laborales más continuadas y a una mayor acumulación de cotizaciones. Paralelamente, aunque la Renta Agraria sigue siendo la prestación de mayor volumen, su crecimiento relativo es inferior al de la prestación contributiva, reflejando un desplazamiento progresivo desde formas asistenciales vinculadas al trabajo estacional hacia modalidades de protección asociadas a una integración laboral más estable, favorecida por la extensión del contrato fijo-discontinuo.

española, en *Ehquidad*, 2019, n. 12.

La comparación entre los meses de campaña y de inactividad confirma, sin embargo, que esta evolución continúa desarrollándose en un contexto de fuerte estacionalidad. Las prestaciones siguen desempeñando una función de sostenimiento intercampaña para un colectivo cuya inserción laboral continúa siendo discontinua. Desde esta perspectiva, los datos cuestionan las interpretaciones basadas exclusivamente en la dependencia asistencial y desplazan el análisis hacia una cuestión más compleja: ¿en qué medida el trabajo desarrollado consigue transformarse efectivamente en cotización, estabilidad y ciudadanía laboral?

6.3. Exclusión social, precariedad y protección formal

El IMT de 2026 ofrece una radiografía precisa de la situación de las mujeres en el mercado laboral provincial. Los datos confirman la persistencia de una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y la posición real de las mujeres –especialmente de las migrantes– en el mercado de trabajo onubense.

A escala nacional, una de cada cuatro mujeres (el 26,8% de la población femenina, aproximadamente 6,6 millones de personas) se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social[44]. Este porcentaje no es homogéneo: se eleva al 32,7% en hogares monomarentales encabezados por mujeres, al 54,3% entre las mujeres desempleadas, y al 21,6% entre las mujeres mayores de sesenta y cinco años. En el caso de las mujeres migrantes, la discriminación de género se superpone con la discriminación por origen, generando posiciones de fragilidad específica que no son reductibles a ninguno de sus componentes aislados.

En la provincia de Huelva, los datos del IMT revelan que las mujeres representan el 58,28% del total de demandantes de empleo[45]. El 43,53% de estas demandantes son PLD (Cuadro 1), porcentaje que supera en más de quince puntos al registrado para el conjunto de personas demandantes extranjeras, hombres y mujeres (23,16%). Esta distancia resulta aún más significativa si se pone en relación con el grado de feminización de la afiliación extranjera en la provincia: las mujeres representan el 46,67% del total de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en Huelva, con una composición que distingue entre las procedentes de la UE (27,29%) y

[44] L. CANALS BOTAS, A. SANZ ANGULO, *El Estado de la Pobreza 2025. Avance de resultados. 15º informe 2025*, EAPN-ES, 2025, datos de Andalucía.

[45] *Vid.* SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*, cit.

© ADAPT University Press 2026

las de países no comunitarios (19,38%), reflejando trayectorias de inserción sensiblemente distintas según el origen.

El conjunto de estos datos apunta a una distribución diferenciada de la vulnerabilidad crónica. Las mujeres nacionales acumulan periodos de desempleo de mayor duración –efecto probable del agotamiento de prestaciones contributivas y del perfil de mayor edad–, mientras que las personas trabajadoras migrantes presentan una rotación más intensa entre actividad y desempleo, con periodos de inactividad intercampaña que con frecuencia no se traducen en inscripción como demandantes de empleo. Esta no inscripción –motivada por el retorno al país de origen al finalizar la campaña o por el desconocimiento de los mecanismos disponibles– produce una subestimación sistemática de su desprotección real en las estadísticas de paro registrado, lo que convierte la cifra del 23,16% de PLD extranjera en un indicador de mínimos antes que en un reflejo fiel de la vulnerabilidad intercampaña del colectivo.

6.4. El perfil de exclusión social de la mujer en Huelva

La articulación entre temporalidad agrícola, entorno rural y feminización de los cuidados configura en Huelva un perfil de exclusión social femenina con rasgos específicos. Este ejemplo se caracteriza por la concentración de las mujeres en los sectores de más baja protección efectiva: la agricultura de temporada, el servicio doméstico y los cuidados informales. Los tres comparten características –incumplimientos frecuentes, dificultad para reclamar derechos, informalidad parcial, baja sindicalización– que producen de manera sistemática "estacionalidad de derechos": cotizaciones irregulares, periodos de inactividad sin protección, y trayectorias discontinuas que comprometen la protección futura.

El aislamiento territorial agrava esta situación. Muchas mujeres residen en municipios rurales pequeños donde la oferta de empleo femenino es escasa, el transporte público es limitado y el acceso a servicios sociales, sanitarios y educativos resulta complejo. Esta variable geográfica determina la posibilidad real de acceder a los servicios de orientación laboral del SAE y a las prestaciones del SEPE, a los programas de inserción sociolaboral, a la representación sindical y a los mecanismos de tutela jurídica. La brecha de eficacia material de derechos tiene en Huelva una proyección territorial que la hace más profunda que en contextos urbanos o semiurbanos.

Por otra parte, la concurrencia de violencia de género con la situación de exclusión social añade una dimensión adicional. El subsidio específico para víctimas de violencia de género o sexual introducido por la DA 58ª

LGSS (RD-Ley 2/2024) reconoce que la intersección entre violencia y precariedad laboral requiere una respuesta diferenciada, pero su eficacia material depende de la capacidad de las mujeres afectadas para acceder a su reconocimiento, superando las barreras del estigma, el aislamiento y la dependencia económica del agresor que caracterizan especialmente los entornos rurales pequeños de la provincia.

Los programas de inserción sociolaboral disponibles –Programa SARA[46] y Programa CLARA[47], del Instituto de las Mujeres– ofrecen itinerarios que combinan orientación, formación y mediación activa con empresas. Su alcance en el contexto de la migración circular femenina es, no obstante, muy limitado: la temporalidad de la estancia en España, la dispersión territorial de los alojamientos y las barreras de información reducen significativamente la probabilidad de que las trabajadoras migrantes accedan a estos recursos durante la campaña. En cambio, sí mantiene una proyección futura para el colectivo circular y se dispone de ejemplos en los actuales programas, con un enfoque integral, como la propuesta de WAFIRA II[48], inicialmente concebido sólo para mujeres.

7. Conclusiones

El análisis desarrollado a lo largo de este artículo, apoyado en la triangulación entre marco normativo, datos estadísticos del SEPE y fuentes primarias de las actas de la Comisión Provincial de Huelva (1998-2025), permite formular un conjunto de conclusiones que confirman y matizan la hipótesis de partida.

1. El ordenamiento jurídico español garantiza a las trabajadoras migrantes temporales un estatuto jurídico-laboral formalmente completo, equivalente en sus elementos esenciales al aplicable a cualquier otro trabajador por cuenta ajena. El marco normativo no presenta lagunas de

[46] Orientado a las mujeres migrantes, gitanas y mayores de cuarenta y cinco años en exclusión.

[47] Centrado en el empoderamiento personal y la empleabilidad.

[48] «Los Gobiernos de España, Francia y Marruecos con el apoyo de la Unión Europea, ponen en marcha WAFIRA II, un nuevo programa regional de migración circular que acompañará a 3.000 trabajadores y trabajadoras marroquíes empleados de manera estacional en España y Francia […] un acompañamiento sostenible para los trabajadores migrantes marroquíes, […] su inserción económica, social y profesional en mecanismos coordinados […] con el fin de garantizar itinerarios de inclusión más resilientes y equitativos» (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *España, Francia y Marruecos lanzan Wafira II, un nuevo programa de movilidad con el apoyo europeo que beneficiará a un total de 3.000 trabajadores*, en *www.inclusion.gob.es*, 16 diciembre 2025).

© ADAPT University Press 2026

reconocimiento que justifiquen por sí solas la brecha entre formalidad y materialidad de derechos. La incorporación de incentivos diferenciados por sexo en el RD-Ley 1/2023 y del subsidio específico para víctimas de violencia de género en la DA 58ª LGSS confirma que el sistema identifica explícitamente la doble desventaja de las mujeres en exclusión social. Sin embargo, la distancia entre ese conjunto de normas y el ejercicio efectivo es de profundo calado y se reproduce de manera sistemática campaña tras campaña.

2. Los datos del Observatorio del SEPE para 2025 confirman empíricamente esta brecha. La representación femenina entre demandantes de empleo (58,28%), el 43,53% de PLD y la subestimación estadística de la desprotección de las trabajadoras circulares que retornan a sus países de origen evidencian que la vulnerabilidad no es individual ni coyuntural: es la forma ordinaria de inserción laboral de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo onubense. La "estacionalidad de derechos" que produce esta inserción intermitente compromete no solo el presente laboral de las trabajadoras, sino su protección futura en forma de prestaciones contributivas y pensiones.

3. La ITSS ha experimentado una transformación profunda desde el modelo clásico de control sancionador hasta formas heterogéneas de administración preventiva. La exclusión de las ETT del sistema GECCO operada por el Reglamento de Extranjería de 2024 cierra un canal que durante dos décadas erosionó los mecanismos de responsabilidad directa y trazabilidad del modelo original. El riesgo de sustitución de la garantía pública por mecanismos de legitimación reputacional –certificaciones privadas, auditorías sociales, *compliance*– merece una atención doctrinal y política específica.

4. El Anexo IX de la Orden GECCO 2026 representa el mayor avance normativo en materia de alojamiento, prevención de riesgos y garantías materiales para las trabajadoras migrantes en circularidad. Su valor doctrinal es significativo: reconoce que la eficacia material de los derechos laborales no puede separarse de las condiciones materiales de vida. Sin embargo, su eficacia real dependerá de la existencia de dispositivos de control capaces de operar en un sistema agrícola disperso, intensivo y altamente dependiente de recursos humanos de temporada.

5. El contrato fijo-discontinuo, la autorización plurianual y obtención de la TIE, así como los procesos de arraigo y regularización, representan dinámicas de transformación positiva que merecen reconocimiento. La reforma laboral de 2022 y las modificaciones del Reglamento de Extranjería introducen elementos de mayor continuidad y acumulación de derechos que, para una parte de las trabajadoras, están produciendo trayectorias de

ciudadanía laboral más completa. Los datos del Gráfico 2 sobre la evolución de las prestaciones contributivas percibidas por mujeres marroquíes en Huelva son, en este sentido, el indicador empírico más elocuente de que el arraigo produce ciudadanía social real. Estas transformaciones evidencian que el modelo puede evolucionar, pero también que sus contradicciones de base entre el patrón migratorio de control y el esquema de derechos no se resuelven mediante ajustes normativos parciales.

6. La diversificación de los colectivos dentro del sistema GECCO –con la incorporación de trabajadoras y trabajadores de Ecuador, Guatemala, Colombia, Honduras, Paraguay y países del África occidental (Senegal y Mauritania)– introduce una heterogeneidad de perfiles de género, cualificación y marcos bilaterales que exige revisar los supuestos sobre los que descansa la arquitectura de protección del modelo. La gobernanza del sistema fue diseñada para un colectivo específico; su extensión a nuevos contingentes requiere una adaptación de los mecanismos de tutela que va más allá de la mera aplicación de la normativa vigente, y ejerce un cambio en el paradigma inicial de exclusividad de la mujer marroquí, joven y con cargas familiares.

En última instancia, la pregunta que este artículo ha intentado responder –¿cuándo y cómo los derechos laborales reconocidos se convierten en derechos laborales ejercidos?– remite a una cuestión más profunda sobre la naturaleza de la ciudadanía en contextos de movilidad y temporalidad. Si la ciudadanía laboral plena exige determinadas condiciones de estabilidad, continuidad y autonomía; los programas de migración circular generan inevitablemente tensiones entre la lógica de gestión de los flujos laborales y la garantía efectiva de derechos. La distancia observada entre reconocimiento formal y ejercicio material no puede explicarse únicamente por déficits de aplicación normativa, sino también por las limitaciones inherentes a un sistema diseñado para compatibilizar movilidad temporal, retorno y protección social. La historia reflejada en las actas de la Comisión Provincial de Huelva –desde las primeras campañas de 1998 hasta los actuales mecanismos de coordinación, supervisión y control digitalizado– muestran un proceso continuado de adaptación institucional orientado a reducir esa distancia. Los avances observados en materia de alojamiento, prevención, inspección, representación colectiva y protección social evidencian una capacidad de mejora indudable. Sin embargo, también ponen de manifiesto que la efectividad de los derechos sigue dependiendo, en gran medida, de la existencia de mecanismos permanentes de tutela capaces de compensar las vulnerabilidades asociadas a la temporalidad, la dependencia empresarial y la movilidad transnacional que caracteriza al propio sistema.

© ADAPT University Press 2026

8. Bibliografía

ANDERSON B. (2010), *Migration, inmigration controls and the fashioning of precarious workers*, en *Work, Employment and Society*, vol. 24, n. 2, pp. 300-317

ARAB C. (2010), *La migración circular femenina marroquí en Huelva: impacto y cambio*, en *Obets*, n. 2, pp. 165-174

CACHÓN RODRÍGUEZ L. (2009), *La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Anthropos

CACHÓN RODRÍGUEZ L. (2011), *Inmigración en España: del mercado de trabajo a la plena ciudadanía*, en *Oñati Socio-Legal Series*, n. 3, pp. 1-16

CANALS BOTAS L., SANZ ANGULO A. (2025), *El Estado de la Pobreza 2025. Avance de resultados. 15º informe 2025*, EAPN-ES

CASSARINO J.-P. (2022), *An Unsettling Déjà-vu: The May 2021 Ceuta Events*, en *European Papers*, vol. 7, n. 1, sección *Insights*, pp. 79-85

CRENSHAW K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, n. 1, pp. 139-167

DAVIDOV G., LANGILLE B. (eds.) (2011), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press

FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2008), *Las actuaciones de advertencia y requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 78, pp. 139-160

FUDGE J. (2005), *After Industrial Citizenship. Market Citizenship or Citizenship at Work?*, en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, n. 4, pp. 631-656

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ J.A. (2019), *La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura española*, en *Ehquidad*, n. 12, pp. 53-78

GUALDA CABALLERO E. (2012), *Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva*, en *Papers – Revista de Sociología*, n. 3, pp. 613-640

HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN (2025), *La femme marocaine en chiffres 2025*

HELLIO E. (2008), *Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)*, en *Études Rurales*, n. 182, pp. 185-200

ILO (2016), *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*

INE (2025), *Censo Anual de Población 2025*

INSTITUTO BBVA DE PENSIONES (2025), *Convenio Bilateral de Seguridad Social entre España y Marruecos*, en *www.bbvamijubilacion.es*, 8 octubre

JIMÉNEZ SÁNCHEZ C. (coord.) (2021), *Los derechos humanos de las mujeres migrantes temporeras en Andalucía*, WILPF España

JUNTA DE ANDALUCÍA, OBSERVATORIO DE PRECIOS Y MERCADOS (2025), *Informe de seguimiento. Frutos rojos. Campaña 2025/26*

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2025), *España, Francia y Marruecos lanzan Wafira II, un nuevo programa de movilidad con el apoyo europeo que beneficiará a un total de 3.000 trabajadores*, en *www.inclusion.gob.es*, 16 diciembre

MORICE A., MICHALON B. (2008), *Les migrants dans l'agriculture: vers une crise de main-d'œuvre?*, en *Études Rurales*, n. 182, pp. 9-28

OIM (2024), *Explorando la feminización de la migración con perspectiva de género*

PEDREÑO CÁNOVAS A. (coord.) (2014), *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales alimentarias*, Talasa

SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2025), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas Extranjeras, Personas con Discapacidad. Huelva. Datos 2024*

SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*

SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de las Personas extranjeras. Estatal. Datos 2025*

SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de Huelva 2026. Datos 2025*

Jurisprudencia

STC 236/2007, de 7 de noviembre (rec.1707/2001)

STC 259/2007, de 19 de diciembre (rec.1640/2001)

STC 260/2007, de 20 de diciembre (rec.1644/2001)

STC 261/2007, de 20 de diciembre (rec.1668/2001)

STC 262/2007, de 20 de diciembre (rec.1669/2001)

© ADAPT University Press 2026

Normativa y documentos institucionales

Archivo de la Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Subdelegación del Gobierno en Huelva, *Actas de la Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva*, n. 1-n. 56 (1998-2025)

Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la Provincia de Huelva de 9 de febrero de 2023, en *BOP Huelva*, 24 de febrero de 2023, n. 38

Convenio OIT n. 97, *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado)*, 1949

Convenio OIT n. 143, *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)*, 1975

Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros

Histórico de trabajadores en origen por país y expedición de la Subdelegación del Gobierno en Huelva, Series 2024-2026

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en *BOE*, 22 julio 2015, n. 174

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en *BOE*, 1 marzo 2023, n. 51

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en *BOE*, 8 agosto 1985, n. 189

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en *BOE*, 12 enero 2000, n. 10

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en *BOE*, 29 diciembre 2004, n. 313

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en *BOE*, 7 septiembre 2022, n. 215

Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022, en *BOE*, 30 diciembre 2021, n. 313

Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026, en *BOE*, 30 diciembre 2025, n. 314

Orden ISM/164/2026, de 2 de marzo, por la que se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería, en *BOE*, 5 marzo 2026, n. 57

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los

extranjeros en España y su integración social, en *BOE*, 20 noviembre 2024, n. 280

Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en *BOE*, 15 abril 2026, n. 92

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en *BOE*, 31 octubre 2015, n. 261

Real Decreto-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, en *BOE*, 11 enero 2023, n. 9

Reglamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

Páginas web

EAPN España: https://www.eapn.es/

Haut-Commissariat au Plan: https://www.hcp.ma/

INE: https://ine.es/

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía: https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega/

Observatorio de Precios y Mercados: https://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/observatorio/servlet/FrontController?ec=default

Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI): https://www.inclusion.gob.es/web/opi

SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe

© ADAPT University Press 2026

La sociedad cooperativa como estructura jurídica de inclusión laboral de mujeres vulnerables: límites, potencialidades y riesgos de instrumentalización social

Ramón BORJABAD BELLIDO*

RESUMEN: El artículo analiza la cooperativa como estructura jurídica de inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad. La tesis es que la forma cooperativa solo produce inclusión real si une trabajo decente, participación societaria efectiva y control público del impacto social. A partir del marco europeo sobre economía social, igualdad retributiva, condiciones laborales transparentes, conciliación y plataformas digitales, se examinan los riesgos de falsa autonomía, infrarremuneración, dependencia de clientes o subvenciones y uso reputacional de la vulnerabilidad. El trabajo propone un estándar de cooperativa de inclusión garantista aplicable a cuidados, limpieza, textil, economía circular y plataformas locales.

Palabras clave: Cooperativas, mujeres vulnerables, inclusión laboral, economía social, igualdad, instrumentalización.

SUMARIO: 1. Planteamiento. 1.1. Vulnerabilidad laboral femenina y función jurídica de la cooperativa. 1.2. Del relato inclusivo al control de autenticidad. 2. Marco europeo: economía social, igualdad y trabajo decente. 2.1. Economía social europea y calidad del empleo. 2.2. Igualdad retributiva, previsibilidad y conciliación. 2.3. Plataformas digitales y protección frente a la gestión algorítmica. 3. Marco español: trabajo asociado, iniciativa social e igualdad cooperativa. 3.1. Cooperativa de trabajo asociado e iniciativa social. 3.2. Empresas de inserción, cooperativas y políticas públicas. 3.3. Planes de igualdad cooperativos y no discriminación. 4. Riesgos de instrumentalización. 4.1. Falsa autonomía y dependencia económica. 4.2. Anticipos insuficientes, retornos y brecha de poder interno. 4.3. Contratación pública, subvenciones y reputación social. 5. Estándar jurídico de cooperativa de inclusión garantista. 5.1. Controles estatutarios y de gobierno. 5.2. Controles laborales y de igualdad. 5.3. Controles públicos de ayudas y contratación. 6. Sectores de aplicación. 6.1. Cuidados y servicios de proximidad. 6.2. Limpieza, textil y economía circular. 6.3. Plataformas cooperativas locales. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Profesor de Derecho Cooperativo y Derecho Mercantil; Director/Decano de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Lleida (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

The Cooperative as a Legal Structure for the Labour Inclusion of Women in Vulnerable Situations: Limits, Potential and Risks of Social Instrumentalization

ABSTRACT: This article examines the cooperative as a legal structure for the labour inclusion of women in situations of vulnerability. It argues that the cooperative form only generates genuine inclusion where it combines decent work, effective member participation and public control of social impact. Drawing on the European framework on the social economy, pay transparency, transparent working conditions, work-life balance and platform work, the paper analyses the risks of false autonomy, insufficient remuneration, client or subsidy dependence and reputational use of vulnerability. It proposes a guarantee-based standard for inclusive cooperatives in care, cleaning, textile activities, circular economy and local digital platforms.

Key Words: Cooperatives, vulnerable women, labour inclusion, social economy, equality, instrumentalization.

© ADAPT University Press 2026

1. Planteamiento

1.1. Vulnerabilidad laboral femenina y función jurídica de la cooperativa

La inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad constituye un ámbito especialmente sensible para el derecho del trabajo, el derecho cooperativo y las políticas públicas de economía social. El problema no se agota en la creación de puestos de trabajo para quienes acceden al mercado desde posiciones de desventaja. Exige determinar qué forma jurídica permite que ese acceso no reproduzca la subordinación económica que pretende combatir. En este contexto, la sociedad cooperativa presenta un valor diferencial: puede transformar a la trabajadora en socia, reconocerle voz en la empresa, organizar democráticamente la producción y distribuir los resultados en función de la actividad cooperativizada[1].

La categoría de vulnerabilidad laboral femenina no debe operar como una etiqueta uniforme. Comprende situaciones diversas, entre ellas el desempleo de larga duración, la violencia de género[2], la monoparentalidad, la migración, la edad avanzada, la baja cualificación, la discapacidad, la residencia en el medio rural, las responsabilidades intensas de cuidado, la pobreza energética, la trata o la dependencia de prestaciones. La concurrencia de varios factores incrementa el riesgo de aceptar trabajos mal retribuidos, inseguros o sin posibilidades de promoción. Por ello, una cooperativa de inclusión[3] no puede valorarse únicamente por el número de altas societarias, contratos generados o resultados económicos obtenidos. Debe comprobarse si mejora la autonomía económica, la seguridad de los

[1] La Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas, distingue en su art. 23 los tipos de personas socias y dispone: «Los estatutos sociales de la cooperativa pueden establecer que esta tenga, aparte de sus socios comunes, socios de trabajo, socios colaboradores y socios temporales».

[2] *Vid.* D.T. KAHALE CARRILLO, *La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social*, Laborum, 2026, esp. pp. 33-39.

[3] La expresión "cooperativa de inclusión" se utiliza en este trabajo como categoría funcional y no como denominación de una única clase legal. Según la legislación aplicable, la finalidad puede articularse mediante cooperativas de integración social, cooperativas de iniciativa social u otras cooperativas de trabajo asociado con objetivos de inserción. En Cataluña resultan relevantes la Ley 12/2015 y sus previsiones sobre iniciativa social; en el ámbito estatal, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, modificadas por la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

ingresos, la formación, la participación y la posición negociadora de las mujeres incorporadas.

El análisis jurídico exige evitar dos simplificaciones. La primera consiste en considerar que toda cooperativa es automáticamente inclusiva por su denominación. La segunda radica en entender que la vulnerabilidad permite rebajar los estándares laborales en nombre de la oportunidad de empleo. Ambas premisas resultan incompatibles con una inclusión efectiva. La cooperativa puede ser una institución idónea para organizar trabajo digno de mujeres excluidas del mercado ordinario, pero solo cuando la forma societaria funciona materialmente: capital de entrada asumible, información comprensible, participación efectiva, protección frente a la discriminación, anticipos suficientes, formación y capacidad real de intervenir en las decisiones.

1.2. Del relato inclusivo al control de autenticidad

La hipótesis de este trabajo sostiene que la cooperativa de inclusión laboral solo merece tal calificación cuando supera un triple control. El primero es laboral: la actividad no puede sostenerse sobre ingresos insuficientes, jornadas fragmentadas, disponibilidad indefinida, ausencia de prevención de riesgos o cobertura social débil. El segundo es societario: las mujeres incorporadas no pueden ser simples ejecutoras de servicios organizados por terceros, sino socias con capacidad de deliberar, decidir, votar, controlar las cuentas y comprender el riesgo económico asumido. El tercero es público: cuando el proyecto recibe subvenciones, ayudas, contratos reservados, apoyo institucional o ventajas reputacionales, debe acreditar resultados de inserción y no limitarse al cumplimiento de formalidades documentales[4].

La expresión "riesgo de instrumentalización social" identifica el uso de la vulnerabilidad como recurso jurídico, económico o comunicativo. Se produce cuando la cooperativa sirve para abaratar servicios feminizados, externalizar obligaciones laborales, justificar márgenes empresariales insuficientes o captar financiación mediante una narrativa de inclusión que no se corresponde con la vida interna de la entidad. La frontera entre inclusión y utilización instrumental no se sitúa en el objeto social declarado, sino en la arquitectura efectiva de derechos, participación y controles.

[4] *Vid.* L. ADDATI (coord.), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, OIT, 2019. La referencia se emplea en este caso como marco internacional de trabajo decente, no como fuente estadística específica y determinada.

© ADAPT University Press 2026

2. Marco europeo: economía social, igualdad y trabajo decente

2.1. Economía social europea y calidad del empleo

La Unión Europea no dispone de un estatuto específico de cooperativa de inclusión laboral[5], pero el marco reciente de la economía social proporciona una base suficiente para exigir estándares materiales. El Plan de Acción Europeo para la Economía Social de 2021 sitúa a las entidades de economía social como actores capaces de crear empleo, cohesión social, innovación y respuestas territoriales a necesidades no cubiertas por el mercado ordinario[6].

La Recomendación del Consejo de 27 de noviembre de 2023 refuerza esta orientación al solicitar a los Estados miembros condiciones marco favorables para la economía social, con especial atención a la contratación pública, la financiación, las competencias, la medición del impacto y la calidad del empleo. La economía social no se legitima únicamente por su finalidad declarada, sino por su capacidad para generar empleo de calidad y participación efectiva. En consecuencia, una cooperativa que incorpora mujeres en situación de vulnerabilidad debe demostrar que su modelo no descansa en el bajo coste de un colectivo protegido, sino en una organización democrática de la actividad productiva.

El marco europeo desplaza la discusión desde la "bondad" abstracta de la cooperativa hacia una cuestión verificable: qué condiciones institucionales permiten que la forma cooperativa constituya una alternativa real frente a la empresa mercantil de bajo margen. La respuesta no puede ser exclusivamente laboral ni exclusivamente societaria. La sociedad cooperativa es una empresa y, por tanto, debe competir, contratar, facturar y asumir riesgos en el mercado. Sin embargo, su régimen jurídico exige que esa competencia no sacrifique la participación de las personas socias ni convierta la finalidad social en una cobertura de precariedad[7].

---

[5] La ausencia se refiere a un estatuto específico de inclusión laboral. Debe distinguirse de la regulación de la Sociedad Cooperativa Europea mediante el Reglamento (CE) n. 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, y, para las sociedades con domicilio en España, la Ley 3/2011, de 4 de marzo.

[6] *Vid.* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, 9 diciembre 2021, COM(2021)778 final.

[7] *Cfr.* J.L. MONZON, R. CHAVES, *The European social economy: concept and dimensions of the third*

2.2. Igualdad retributiva, previsibilidad y conciliación

La Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva resulta especialmente útil aunque la cooperativa articule la remuneración de las socias trabajadoras mediante anticipos societarios[8] y retornos, y no siempre mediante salario en sentido estricto. Su lógica antidiscriminatoria obliga a comparar trabajos de igual valor, identificar sesgos retributivos y justificar las diferencias mediante criterios objetivos y neutros. En una cooperativa de servicios feminizados, la transparencia retributiva debe proyectarse sobre anticipos, retornos, complementos, gastos compensados, distribución de horas y acceso a tareas mejor remuneradas.

La Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, ofrece otro parámetro útil. Incluso cuando la relación de la socia trabajadora tenga naturaleza societaria, la inclusión real exige información clara sobre horarios, reglas de disponibilidad, sistema de asignación de servicios, formación, anticipos, deducciones, cobertura de gastos, régimen disciplinario y causas de baja. La opacidad perjudica especialmente a quienes parten de un menor poder de negociación o de un conocimiento jurídico limitado.

La Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación también resulta central. Muchos proyectos cooperativos de inclusión se desarrollan en sectores en los que las propias socias soportan responsabilidades familiares y, al mismo tiempo, prestan servicios de cuidado a terceros. Una cooperativa que se declare inclusiva no puede organizar su actividad sobre la invisibilidad de esas cargas. Debe prever sustituciones, bolsas de horas, permisos, corresponsabilidad interna, turnos compatibles y mecanismos que eviten que la necesidad económica imponga una disponibilidad

sector, en *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2008, vol. 79, n. 3-4; R. CHAVES ÁVILA, J.L. MONZÓN CAMPOS, *La economía social en la Unión Europea*, Comité Económico y Social Europeo, 2007.

[8] La Ley 12/2015 establece en su art. 132, para las cooperativas de trabajo asociado: «Pueden regularse, como materia de régimen de trabajo, la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas laborales, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, los criterios retributivos –en especial los anticipos laborales–, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo y, en general, cualquier otra materia vinculada directamente con los derechos y obligaciones derivados de la prestación de trabajo por los socios trabajadores». Añade que, «A falta de regulación cooperativa, ha de aplicarse lo que disponen las fuentes de derecho cooperativo catalán y, supletoriamente, el ordenamiento jurídico cooperativo en general, y, en último término, la normativa laboral».

© ADAPT University Press 2026

permanente.

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados, incluso tras la STJUE 11 noviembre 2025 en el asunto *Dinamarca* c. *Parlamento y Consejo*, conserva utilidad como referencia de política social europea para evaluar la suficiencia de los ingresos derivados del trabajo. En una cooperativa de inclusión, la remuneración no puede justificarse únicamente por la falta de beneficios iniciales o por la finalidad social del proyecto. Cuando el trabajo es productivo, continuado y necesario para la actividad, debe generar ingresos compatibles con una vida digna[9]. La viabilidad económica del proyecto constituye, por tanto, una condición de la inclusión y no un elemento ajeno a ella.

2.3. Plataformas digitales y protección frente a la gestión algorítmica

La digitalización introduce un riesgo adicional. Muchas actividades en las que se insertan mujeres vulnerables –limpieza por horas, cuidados, reparto local, cocina, lavandería, acompañamiento, tareas administrativas o servicios personales– pueden intermediarse mediante plataformas. Si la cooperativa depende de una plataforma externa que fija precios, ordena la demanda, valora a las trabajadoras y penaliza los rechazos, la participación interna puede quedar debilitada. La Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas aporta reglas de transparencia, supervisión humana y limitación de decisiones automatizadas que también deben inspirar a las plataformas cooperativas locales.

Los datos laborales y reputacionales de una socia trabajadora –puntuaciones de clientes, disponibilidad, geolocalización, cancelaciones, rapidez de respuesta, comentarios o historial de servicios– pueden condicionar sus ingresos y su posición dentro de la cooperativa. Por ello, la gobernanza democrática debe extenderse al diseño tecnológico. Las socias han de conocer qué datos se recogen, con qué finalidad se utilizan, quién accede a ellos y mediante qué procedimientos pueden corregirse o impugnarse. La cooperativa que emplea tecnología para organizar el trabajo no debe reproducir la "caja negra" característica de determinadas plataformas mercantiles[10].

[9] La STJUE anuló parcialmente determinados elementos del art. 5 de la Directiva, sin privar de relevancia al objetivo de unas condiciones salariales adecuadas como parámetro de política social europea.

[10] *Vid.* Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos), arts. 5, 6, 9, 13, 14 y 22.

3. Marco español: trabajo asociado, iniciativa social e igualdad cooperativa

3.1. Cooperativa de trabajo asociado e iniciativa social

En el derecho español, la cooperativa de trabajo asociado ofrece una base particularmente adecuada para la inclusión laboral, porque su objeto consiste en proporcionar puestos de trabajo a las personas socias mediante su esfuerzo personal y directo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. Esta configuración impide reducir la cooperativa a una "agencia de facturación" o a una pantalla para prestar servicios integrados en la organización de un cliente. La organización en común constituye el elemento decisivo: sin estructura productiva propia, gobierno interno, medios, coordinación y riesgo compartido, la identidad cooperativa queda vaciada de contenido[11].

La cooperativa de iniciativa social permite vincular expresamente la forma cooperativa con la integración laboral de personas en situación de exclusión. El art. 106 de la Ley 27/1999 califica como cooperativas de iniciativa social a las entidades sin ánimo de lucro que, con independencia de su clase, desarrollen actividades asistenciales o cualquier actividad económica destinada a la integración laboral de personas que sufran exclusión social o a la satisfacción de necesidades no atendidas por el mercado. Esta previsión resulta especialmente relevante para proyectos dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, porque conecta actividad económica, ausencia de ánimo lucrativo y finalidad social verificable.

La Ley 1/2026 refuerza esta lectura al actualizar la Ley 27/1999 en materias como participación, derechos digitales o telemáticos, igualdad cooperativa y lucha contra las cooperativas meramente aparentes. La reforma reconoce que la identidad cooperativa puede erosionarse cuando la forma societaria se utiliza para finalidades contrarias al ordenamiento o para encubrir estructuras de dependencia respecto de clientes. En los proyectos de inclusión de mujeres vulnerables, esta prevención debe operar como criterio de control reforzado[12].

[11] Ley 27/1999, art. 80.1, tras la modificación introducida por la Ley 1/2026.

[12] Ley 1/2026, preámbulo y art. 1, en cuanto modifica la Ley 27/1999 para reforzar la participación, los derechos digitales o telemáticos, los planes de igualdad cooperativos y los supuestos de descalificación de cooperativas meramente aparentes.

© ADAPT University Press 2026

3.2. Empresas de inserción, cooperativas y políticas públicas

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, regula las empresas de inserción como instrumentos de tránsito hacia el empleo ordinario de personas expuestas a factores de vulnerabilidad o exclusión. Este modelo no coincide plenamente con la cooperativa de trabajo asociado. La empresa de inserción se articula alrededor de un itinerario sociolaboral y de una relación laboral de inserción; la cooperativa, en cambio, puede transformar a la persona en socia de una empresa colectiva. La diferencia es sustancial: mientras que en la empresa de inserción la finalidad típica es el tránsito, en la cooperativa puede producirse también la consolidación societaria y la permanencia en una empresa democrática (arts. 1, 2 y 12).

La cooperación entre ambos modelos es posible y deseable. Una entidad promotora puede acompañar itinerarios iniciales y facilitar posteriormente la constitución de una cooperativa autónoma por mujeres que ya dispongan de formación, cartera de clientes y capacidad de gestión. La formación societaria, económica y profesional resulta esencial durante esa transición. No obstante, debe evitarse la confusión: no toda cooperativa que incorpora mujeres vulnerables es una empresa de inserción, ni toda empresa de inserción con forma cooperativa garantiza una participación societaria material. La política pública debería diferenciar entre apoyo asistencial, empleo protegido, tránsito al mercado ordinario y consolidación de empresa cooperativa[13].

La Ley 5/2011 aporta un marco general al definir la economía social como el conjunto de actividades económicas y empresariales privadas que persiguen el interés colectivo de sus integrantes, el interés general económico o social, o ambos, conforme a principios como la primacía de las personas, la gestión autónoma y democrática, la solidaridad interna y el compromiso con el desarrollo local. Estos principios obligan a examinar el funcionamiento interno de la cooperativa: no basta con que la entidad tenga un objeto social inclusivo; debe operar de acuerdo con reglas de democracia económica (arts. 2 y 4).

3.3. Planes de igualdad cooperativos y no discriminación

La igualdad de género no puede quedar fuera de la estructura

[13] *Cfr.* C. BORZAGA, J. DEFOURNY (eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001; J.R. SANCHIS PALACIO, *La empresa social y la economía social*, CIRIEC-España, 2016.

cooperativa por el hecho de que las mujeres sean mayoría en la plantilla social. La feminización de una actividad no elimina el riesgo de desigualdad; puede incluso en algún caso ocultarlo. En cooperativas de cuidados, limpieza o textil, pueden existir brechas entre quienes gobiernan y quienes ejecutan, entre socias fundadoras y nuevas incorporadas, entre tareas visibles y tareas de gestión, o entre mujeres con distinta situación administrativa, familiar o formativa.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 3, 5, 45 y 48), el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ofrecen instrumentos de diagnóstico, planificación de la igualdad y auditoría retributiva que deben adaptarse a las particularidades del régimen cooperativo. La Ley 1/2026 incorpora específicamente planes de igualdad cooperativos para las personas socias trabajadoras y de trabajo, con contenidos relativos al acceso a la condición de socia, la carrera profesional, la formación, las condiciones de trabajo, el análisis del anticipo cooperativo, la conciliación, la infrarrepresentación femenina en los cargos societarios y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo[14].

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, refuerza la protección frente a discriminaciones directas e indirectas vinculadas con factores que pueden concurrir en la vulnerabilidad femenina: origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, situación socioeconómica, enfermedad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social. Una cooperativa de inclusión debe adoptar una perspectiva interseccional: no basta con incorporar mujeres, sino que debe analizarse qué mujeres participan, con qué voz, en qué puestos, con qué ingresos y con qué posibilidades de promoción (arts. 1, 2, 4, 25 y 26)[15]. La formación inicial y continua constituye una garantía transversal para que esa participación sea efectiva.

[14] Ley 27/1999, art. 83-*bis*, incorporado por la Ley 1/2026, sobre planes de igualdad cooperativos aplicables a las personas socias trabajadoras y de trabajo.
[15] *Vid.* D. SCHIEK, L. WADDINGTON, M. BELL (eds.), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007.

© ADAPT University Press 2026

4. Riesgos de instrumentalización

4.1. Falsa autonomía y dependencia económica

El primer riesgo es la falsa autonomía. Se produce cuando la socia trabajadora aparece formalmente como integrante de una cooperativa, pero en la práctica presta servicios bajo las instrucciones de una empresa cliente, sin capacidad para fijar precios, horarios, medios, sustituciones o condiciones de ejecución. La reforma de la Ley 27/1999 introducida por la Ley 1/2026 resulta especialmente relevante, porque identifica supuestos problemáticos de cooperativas de trabajo asociado dependientes de la subcontratación o de clientes que concentran una parte muy elevada de la facturación, así como estructuras que se limitan a facilitar trabajo personal sin aportar una verdadera organización productiva.

Este riesgo es intenso en sectores feminizados con una baja barrera de entrada. Una cooperativa de limpieza puede depender de un único contrato municipal o comarcal; una de cuidados, de una sola empresa intermediaria; una textil, de un proveedor que impone los precios; y una plataforma local, de una aplicación que captura los datos y la clientela. En tales supuestos, la cuestión jurídica no consiste únicamente en determinar quién firma el contrato, sino quién organiza efectivamente la producción y quién ejerce el poder económico.

4.2. Anticipos insuficientes, retornos y brecha de poder interno

El segundo riesgo es retributivo. En las cooperativas de trabajo asociado, la remuneración de la actividad puede articularse mediante anticipos societarios, a cuenta de resultados, y retornos cooperativos. Esta técnica es legítima, pero resulta problemática cuando se utiliza para justificar ingresos estructuralmente inferiores a los estándares laborales del sector. La vulnerabilidad de las mujeres incorporadas no puede convertirse en una variable de ajuste financiero.

El control debe atender a los ingresos netos, la regularidad de los pagos, la compensación de desplazamientos, las horas de coordinación, la formación obligatoria, los tiempos de espera, la adquisición de material y las cotizaciones. Un anticipo aparentemente suficiente puede resultar inadecuado si la socia asume costes que, en una relación laboral ordinaria, corresponderían a la empresa. Del mismo modo, un retorno cooperativo teórico carece de valor inclusivo si nunca se materializa o si las nuevas socias no comprenden su cálculo.

La brecha de poder interno constituye otro problema. En los proyectos de inclusión suele existir una entidad promotora, un equipo técnico, una administración financiadora o un grupo de fundadoras con mayor capital cultural, formativo y jurídico. Si las mujeres en situación de vulnerabilidad no acceden a la información contable, no comprenden los estatutos, no participan en la fijación de precios o se limitan a votar decisiones previamente cerradas, la democracia cooperativa se convierte en una formalidad. La inclusión debe medirse por la capacidad de decidir y no solo por la presencia en el libro registro de personas socias.

4.3. Contratación pública, subvenciones y reputación social

El tercer riesgo se vincula con la financiación pública. Las administraciones pueden incentivar cooperativas de inclusión[16] mediante subvenciones, programas de empleo, cesión de espacios, contratos reservados o criterios sociales en la contratación. Estos instrumentos son legítimos, pero deben impedir que la vulnerabilidad opere como un elemento meramente decorativo de la oferta. La contratación pública socialmente responsable ha de valorar la calidad del empleo, la igualdad, la estabilidad y la participación, y no solo la etiqueta de economía social[17].

También existe un riesgo reputacional de carácter privado. Las empresas mercantiles pueden contratar cooperativas integradas por mujeres vulnerables para mejorar su imagen, desarrollar programas de responsabilidad social o externalizar servicios de bajo margen. La cooperación interempresarial es positiva cuando transfiere valor, estabilidad y aprendizaje; se vuelve instrumental cuando desplaza la presión sobre los precios hacia la cooperativa y utiliza su dimensión social como blindaje reputacional. El derecho mercantil y el derecho cooperativo deben evitar que la cooperativa quede atrapada en cadenas de valor que la obliguen a competir mediante precariedad.

[16] El art. 129.2 CE establece un mandato directo a los poderes públicos para fomentar eficazmente las sociedades cooperativas mediante una legislación adecuada. Este precepto constitucional fundamenta el apoyo institucional a la economía social.

[17] Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, arts. 1, 145 y 202, en relación con la incorporación de criterios sociales, de igualdad y de calidad en la contratación pública.

© ADAPT University Press 2026

5. Estándar jurídico de cooperativa de inclusión garantista

Frente a los riesgos descritos, cabe formular un estándar de cooperativa de inclusión laboral garantista. No se trata de crear una nueva clase legal cerrada, sino de identificar las condiciones mínimas para que la forma cooperativa produzca inclusión efectiva. Este estándar combina criterios estatutarios, laborales, societarios, económicos y públicos.

Cuadro 1. Matriz mínima de control de la cooperativa de inclusión laboral

Riesgo jurídico	**Señal de alerta**	**Control exigible**
Falsa autonomía	Dependencia de un cliente o plataforma que fija precios, horarios y modo de prestación	Estructura organizativa propia, diversificación mínima y decisión democrática sobre condiciones del servicio
Infrarremuneración	Anticipos bajos, gastos no compensados o retornos incomprensibles	Cálculo de ingresos netos, auditoría del anticipo cooperativo y comparación con trabajos de igual valor
Participación ficticia	Asambleas sólo formales, estatutos incomprensibles o control por entidad promotora	Formación societaria, información económica clara, voto efectivo y renovación real de cargos
Captación reputacional	Uso comercial de la vulnerabilidad sin mejora verificable de derechos	Indicadores de impacto, trazabilidad de ayudas y cláusulas de calidad en contratos públicos y privados

5.1. Controles estatutarios y de gobierno

El primer bloque de controles debe situarse en los estatutos y en el reglamento de régimen interno. El acceso a la condición de socia no debería depender de aportaciones económicas inasumibles ni de avales incompatibles con la situación de vulnerabilidad. Cuando sea necesario capital inicial, deben preverse desembolsos progresivos, aportaciones voluntarias no discriminatorias o mecanismos de financiación solidaria. El

principio de puerta abierta[18] pierde sentido si las mujeres destinatarias del proyecto no pueden acceder efectivamente a la sociedad.

La información estatutaria debe ser comprensible. En los proyectos de inclusión no basta con entregar una copia de los estatutos, sino que debe desarrollarse un proceso de formación sobre derechos y obligaciones: aportaciones, anticipos, responsabilidad, bajas, retorno, fondos obligatorios, órganos sociales, régimen disciplinario y consecuencias económicas de la actividad. La autonomía societaria exige conocimiento. Sin una comprensión suficiente, la adhesión se aproxima más a una aceptación formal que a una decisión libre.

El gobierno de la cooperativa también debe ser inclusivo. Si las mujeres en situación de vulnerabilidad quedan concentradas en la ejecución de servicios y los cargos de decisión permanecen en manos de personal técnico, fundadoras o entidades externas, se reproducen jerarquías incompatibles con la democracia cooperativa. Deben establecerse reglas de acceso progresivo a los cargos, comisiones de trabajo, tutorías internas y rotación de responsabilidades, que pueden incorporarse al reglamento de régimen interno. La participación no consiste en votar una vez al año, sino en intervenir en la fijación de precios, la selección de clientes, la organización del trabajo, la formación y el destino de los excedentes.

5.2. Controles laborales y de igualdad

El segundo bloque de controles se refiere a la calidad del trabajo. Una cooperativa de inclusión debe contar con una política escrita sobre anticipos, compensación de gastos, jornadas, descansos, disponibilidad, permisos, prevención de riesgos, acoso, violencia externa y protección de datos, normalmente incorporada a su reglamento de régimen interno. En los cuidados a domicilio, por ejemplo, debe prever protocolos frente a agresiones o abusos de usuarios, evaluación de riesgos en los domicilios, límites a la disponibilidad nocturna, sustituciones y compensación de desplazamientos. En la limpieza, debe contemplar los productos utilizados, los tiempos de traslado, los equipos de protección y unos horarios compatibles con la conciliación.

La igualdad debe medirse mediante datos y evidencias. No basta con

[18] *Vid.* Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa, 1995, primer principio: «Las cooperativas son organizaciones voluntarias y abiertas a todas las personas que puedan hacer uso de sus servicios y estén dispuestas a aceptar las responsabilidades de los miembros, sin discriminación de género, condición social, racial, política o religiosa».

© ADAPT University Press 2026

que la mayoría de las socias sean mujeres. Deben analizarse los ingresos medios por actividad, el acceso a clientes estables, la participación en cargos, la formación recibida, las bajas, las sanciones, la disponibilidad exigida y la distribución de tareas de coordinación no remuneradas. El plan de igualdad cooperativo, cuando resulte exigible o se adopte voluntariamente, debe evitar convertirse en un documento estandarizado. Su utilidad reside en diagnosticar cómo opera la desigualdad dentro de una entidad que, precisamente por su finalidad social, puede tender a darla por inexistente.

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo requiere una doble perspectiva. La dimensión externa atiende a los servicios prestados en domicilios, establecimientos o centros de trabajo ajenos, donde el riesgo puede proceder de usuarios o clientes. La dimensión interna responde a las relaciones de poder existentes dentro de la cooperativa. El protocolo debe prever canales de denuncia accesibles, protección frente a represalias, medidas cautelares, acompañamiento y formación en un lenguaje comprensible.

5.3. Controles públicos de ayudas y contratación

El tercer bloque corresponde a las administraciones y a las entidades financiadoras. Cuando una cooperativa accede a ayudas o contratos por su finalidad inclusiva, debe rendir cuentas sobre sus resultados: número de mujeres incorporadas, permanencia, ingresos, formación acreditada, acceso a la condición de socia, participación en los órganos, salidas hacia el empleo ordinario o consolidación societaria y mejora respecto de la situación inicial. La trazabilidad del impacto constituye la mejor defensa frente a la instrumentalización.

La contratación pública puede ser una palanca relevante, pero los criterios sociales deben diseñarse de manera que no favorezcan ofertas anormalmente bajas. Una licitación de servicios de limpieza o cuidados que valore la inclusión, pero se adjudique por un precio insuficiente, obliga a la cooperativa a absorber el coste de la justicia social. La Administración debe calcular presupuestos base realistas, exigir calidad del empleo y comprobar la ejecución. La inclusión no puede financiarse mediante márgenes inviables ni quedar subordinada de forma automática a la oferta económicamente más baja.

6. Sectores de aplicación

6.1. Cuidados y servicios de proximidad

Los cuidados constituyen un campo especialmente fértil y, al mismo tiempo, problemático. Las cooperativas de ayuda a domicilio, acompañamiento, atención a personas mayores, apoyo a la dependencia o servicios comunitarios pueden ofrecer empleo local a mujeres con experiencia informal previa. El modelo cooperativo permite dignificar saberes no reconocidos, profesionalizar tareas y construir redes de apoyo mutuo. Sin embargo, el riesgo de precariedad es elevado: jornadas partidas, desplazamientos no remunerados, carga emocional, exposición a violencia en algunos domicilios y dependencia de contratos públicos de bajo precio.

Una cooperativa de cuidados garantista debe separar con claridad el tiempo de atención directa, el tiempo de desplazamiento, la coordinación, la formación y la disponibilidad. Debe rechazar encargos que impliquen tareas no contratadas, horarios incompatibles o ausencia de seguridad. También debe garantizar que la profesionalización no se traduzca en burocracia ajena a las socias. La calidad del cuidado exige calidad del trabajo de quien cuida.

6.2. Limpieza, textil y economía circular

La limpieza y el textil comparten una infravaloración histórica del trabajo femenino. La cooperativa puede mejorar la posición de las mujeres si negocia directamente con los clientes, agrega demanda, evita intermediarios y distribuye excedentes. No obstante, el modelo fracasa cuando acepta precios inferiores al coste real para obtener o conservar contratos o ayudas. El cálculo económico debe incluir productos, equipos, desplazamientos, coordinación, sustituciones, administración, prevención y formación.

La economía circular ofrece oportunidades en la reparación textil, la reutilización, la lavandería social, el reciclaje de proximidad, la confección sostenible o la prestación de servicios a entidades públicas. Sin embargo, la sostenibilidad ambiental no garantiza por sí misma la justicia laboral: un proyecto verde puede sostenerse sobre trabajo femenino barato. Los criterios ambientales deben combinarse con exigencias de igualdad, remuneración suficiente y participación cooperativa. La economía circular solo resulta socialmente transformadora cuando incorpora también la dignidad del trabajo.

© ADAPT University Press 2026

6.3. Plataformas cooperativas locales

Las plataformas cooperativas locales pueden constituir una alternativa a la intermediación mercantil de servicios personales. Permiten gestionar la demanda, los turnos, la clientela, la facturación y la reputación sin ceder el control a operadores externos. Estos instrumentos suelen presentarse como "servicios de confianza" o "servicios de proximidad", pero su diseño debe ser cooperativo desde el inicio: propiedad de los datos, criterios de asignación, resolución de conflictos, transparencia de las puntuaciones, revisión humana de las decisiones y participación de las socias en la modificación del sistema.

La tecnología no debe sustituir la democracia interna. Si un algoritmo decide qué socia recibe trabajo, qué cliente se considera prioritario o qué valoración reduce los ingresos, la cooperativa debe poder auditarlo. Aunque no siempre resulte necesario designar una figura específica responsable de los algoritmos, sí es imprescindible establecer mecanismos de control, información y revisión. La gobernanza de datos forma parte del derecho cooperativo del mismo modo que integra la organización de las empresas mercantiles. En los proyectos de mujeres vulnerables, esta exigencia es mayor, porque las penalizaciones automatizadas pueden afectar con especial intensidad a quienes disponen de menor alfabetización digital o capacidad para impugnar decisiones[19].

7. Conclusiones

1. La sociedad cooperativa constituye una estructura jurídica idónea para la inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad cuando combina actividad empresarial viable, trabajo decente, participación democrática y ayuda mutua. Su valor diferencial no reside en crear ocupación de cualquier tipo, sino en transformar la posición jurídica de la trabajadora, que deja de ser una mera destinataria de asistencia para convertirse en integrante de una empresa colectiva con derechos de información, deliberación y decisión.

2. La vulnerabilidad laboral femenina no es una categoría homogénea. La concurrencia de factores económicos, familiares, migratorios,

[19] *Vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

territoriales, formativos o vinculados con la violencia y la discriminación exige una perspectiva interseccional. En consecuencia, el éxito de un proyecto no puede medirse solo por el número de incorporaciones, sino por la mejora verificable de los ingresos, la estabilidad, la cualificación, la autonomía personal, la capacidad de promoción y la participación efectiva de las mujeres incorporadas.

3. La autenticidad inclusiva de la cooperativa requiere un triple control. El control laboral debe garantizar ingresos suficientes, previsibilidad, prevención de riesgos y conciliación. El control societario debe asegurar información comprensible, voto efectivo, acceso a los órganos y conocimiento del riesgo económico. El control público debe vincular las ayudas, los contratos reservados y las ventajas reputacionales a indicadores de impacto, permanencia, formación y consolidación societaria.

4. La remuneración y la distribución del poder interno son los principales puntos de tensión. Los anticipos societarios y los retornos cooperativos son instrumentos legítimos, pero no pueden encubrir ingresos inferiores a los estándares del sector ni trasladar a las socias costes empresariales. Del mismo modo, la democracia formal resulta insuficiente cuando una entidad promotora, el equipo técnico o el grupo fundador conserva de hecho el control de los precios, los clientes, la información contable y las decisiones estratégicas.

5. La contratación pública, las subvenciones y la cooperación con empresas mercantiles deben diseñarse de forma compatible con la calidad del empleo. El apoyo público pierde legitimidad cuando financia ofertas inviables o valora únicamente la etiqueta de economía social. La colaboración privada se vuelve instrumental cuando utiliza la vulnerabilidad femenina para mejorar la reputación de terceros mientras desplaza hacia la cooperativa la presión sobre los precios, los riesgos y los márgenes insuficientes.

6. La digitalización añade una dimensión específica de garantía. Las plataformas cooperativas pueden ampliar la clientela y mejorar la organización, pero deben someter los sistemas de asignación, puntuación y reputación a transparencia, supervisión humana y posibilidad de impugnación. La propiedad y la gobernanza de los datos han de permanecer bajo control democrático, especialmente cuando las decisiones automatizadas pueden perjudicar a socias con menor alfabetización digital o menor capacidad de defensa.

7. La conclusión central es que una cooperativa de inclusión debe evaluarse por su arquitectura jurídica y por sus resultados, no por su relato social. Cuando existen viabilidad económica, ingresos suficientes, participación efectiva, formación, igualdad, gobernanza de datos y control

© ADAPT University Press 2026

del impacto, la forma cooperativa puede actuar como instrumento de justicia laboral de género. Cuando la vulnerabilidad sirve para abaratar servicios, captar financiación o obtener reputación, se produce una instrumentalización incompatible con los principios cooperativos y con el trabajo decente.

8. Bibliografía

ADDATI L. (coord.) (2019), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, OIT

BORZAGA C., DEFOURNY J. (eds.) (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge

CHAVES ÁVILA R., MONZÓN CAMPOS J.L. (2007), *La economía social en la Unión Europea*, Comité Económico y Social Europeo

KAHALE CARRILLO D.T. (2026), *La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social*, Laborum

MONZON J.L., CHAVES R. (2008), *The European social economy: concept and dimensions of the third sector*, en *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 79, n. 3-4, pp. 549-577

SANCHIS PALACIO J.R. (2016), *La empresa social y la economía social*, CIRIEC-España

SCHIEK D., WADDINGTON L., BELL M. (eds.) (2007), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing

TODOLÍ SIGNES A. (2017), *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch

Jurisprudencia

STJUE 11 noviembre 2025, asunto C-19/23, *Reino de Dinamarca c. Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea*

Normativa y documentos institucionales

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Construir una*

economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social, 9 diciembre 2021, COM(2021)778 final

Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa, 1995

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en *BOE*, 17 julio 1999, n. 170

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en *BOE*, 14 diciembre 2007, n. 299

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en *BOE*, 30 marzo 2011, n. 76

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en *BOE*, 13 julio 2022, n. 167

Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social, en *BOE*, 9 abril 2026, n. 87

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en *BOE*, 23 marzo 2007, n. 71

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

© ADAPT University Press 2026

Recomendación del Consejo de 27 de noviembre de 2023 sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social (C/2023/1344)

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

Educación, menstruación y tecnología: estrategias digitales para mejorar la gestión menstrual en el ámbito universitario

Lidia DE LA IGLESIA AZA*

RESUMEN: La salud menstrual como concepto ha entrado en la legislación laboral principalmente a través de la institución de la baja menstrual, pero esta, incluida en derecho español en 2023, no ampara a las estudiantes que por razón de su periodo tengan que ausentarse de actividades en la universidad. Es imprescindible el acercamiento a este fenómeno para establecer unas condiciones justas y decentes, que no penalicen a las estudiantes que sufren de dismenorrea. El objetivo de este estudio es subrayar la necesidad de regular la menstruación en la actividad universitaria.

Palabras clave: Menstruación, salud menstrual, igualdad de género, protección social, universidad.

SUMARIO: 1. Introducción. Las mujeres en la educación. 2. La menstruación. 3. La pobreza menstrual. 4. Políticas de apoyo a las estudiantes menstruantes. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Education, Menstruation and Technology: Digital Strategies to Improve Menstrual Management in Higher Education

ABSTRACT: Menstrual health as a concept has been incorporated into employment legislation primarily through the introduction of menstrual leave, however, this provision, which was enshrined in Spanish law in 2023, does not cover female students who need to be absent from university activities due to their period. It is essential to address this issue to establish fair and decent conditions that do not penalise students suffering from dysmenorrhoea. The aim of this study is to highlight the need to regulate menstruation in university life.

Key Words: Menstruation, menstrual health, gender equality, social protection, university.

La atención a las necesidades menstruales de mujeres y niñas es fundamental para la salud mundial y la igualdad de género

J. HENNEGAN *ET AL.*, *Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis*, en *PLOS Medicine*, 2019, vol. 16, n. 5, p. 1

1. Introducción. Las mujeres en la educación

La situación de las mujeres tanto en el mercado laboral como en la Universidad mantiene diferencias con las propia de los hombres del mismo tramo de edad y situación familiar, pero no sólo las necesidades de conciliación causan tales diferencias.

Conforme al INE[1], el porcentaje de mujeres graduadas es superior al de hombres, pese a lo cual falta un compromiso político pleno con la igualdad y, por lo tanto, falta una visión clara, de pensamiento estratégico, de coherencia de las medidas, de consenso social y de coordinación institucional necesaria para la implementación de las políticas destinadas a superar las diferencias vinculadas al género.

La regulación específica de la posición de las mujeres desempeña un papel esencial en la prevención de la discriminación de género. Sin embargo, en la mayoría de los países, las medidas de protección continúan vinculándose casi exclusivamente al fenómeno de la maternidad. Esta orientación implica que las políticas públicas dirigidas únicamente a las mujeres se diseñan, en gran medida, desde consideraciones de carácter demográfico, lo que refuerza una visión reduccionista de su participación en la sociedad. En este sentido, la literatura ha señalado que las políticas destinadas a las mujeres suelen estar determinadas por objetivos poblacionales más que por una perspectiva de igualdad sustantiva[2]. Asimismo, la ampliación gubernamental de los sistemas de apoyo a la familia tiene efectos directos sobre la evolución demográfica del Estado[3], de modo que las políticas que inciden en la fecundidad femenina permanecen estrechamente ligadas a las estrategias demográficas nacionales.

---

[1] INE, *Mujeres graduadas en educación superior*, en INE, *Mujeres y hombres en España*, 2024.

[2] *Vid.* R. VAJDA, *Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről*, en B. JUHÁSZ (ed.), *A nőtlen évek ára. A nők helyzetének közpolitikai elemzése*, Magyar Nöi Érdekervenyesito, 2014.

[3] *Vid.* É. BERDE, Á. DRABANCZ, *Népesedési szcenáriók magyarországon a családtámogatási program részeredményei és a globális termékenység változásának tükrében*, en *Köz-Gazdaság*, 2022, n. 1.

© ADAPT University Press 2026

El proceso reproductivo de las mujeres cuenta con una protección específica en el ámbito del derecho social, sin embargo, aunque la menstruación está intrínsecamente vinculada a la fertilidad femenina, continúa siendo un fenómeno escasamente abordado desde la perspectiva de la protección social. Esta falta de atención contrasta con el creciente interés internacional por la denominada pobreza menstrual, que ha pasado a ocupar un lugar central en diversos planes y programas de acción global.

2. La menstruación

Evidentemente, la menstruación es un fenómeno natural, un «ciclo de cambios que el endometrio uterino experimenta cada mes en respuesta al aumento y disminución de las hormonas ováricas en la sangre»[4]. Se trata de un proceso biológico que ocurre cada 3-5 semanas, y que tiene un impacto significativo en el estado de la persona que menstrúa. La menstruación no es desconocida para ninguna mujer en edad fértil, sin embargo, sus efectos sobre la persona menstruante no son experimentados de la misma manera por todas ellas. Más del 80% de las mujeres experimentan problemas menores o mayores durante su periodo menstrual[5]. Estudios en la Comunidad Autónoma de Madrid[6] señalan hasta un 61,9% de mujeres con menstruaciones dolorosas. El dolor menstrual intenso, o dismenorrea, puede afectar hasta a una de cada cuatro mujeres, lo que lo convierte en un problema de importancia social[7].

La dismenorrea (del griego *dys-*: "dificultad", *mēn* o *mēnós*: "mes/ciclo lunar" y *rhoía*: "flujo") es un dolor pélvico crónico de origen ginecológico que se produce durante el periodo menstrual, también descrito como dolores menstruales o menstruación dolorosa. En ocasiones, el dolor puede ser tan incapacitante que afecta negativamente a las actividades diarias de la mujer, limitando su vida social, profesional[8] y personal[9], y es uno de los

[4] E. MARIEB, K. HOEHN, *Human Anatomy & Physiology*, Pearson, 2010, p. 1017.

[5] *Vid.* M. ARMOUR, M.S. HYMAN, M. AL-DABBAS, K. PARRY *ET AL.*, *Menstrual Health Literacy and Management Strategies in Young Women in Australia: A National Online Survey of Young Women Aged 13-25 Years*, en *Journal of Pediatric & Adolescent Gynecology*, 2021, vol. 34, n. 2.

[6] *Vid.* C. LARROY, M. CRESPO, C. MESEGUER, *Dismenorrea funcional en la Comunidad Autónoma de Madrid: estudio de la prevalencia en función de la edad*, en *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 2001, n. 1.

[7] *Vid.* I. FÖLDI, *Hogyan enyhíthető a menstruációs fájdalom?*, en *www.webbeteg.hu*, 23 junio 2024.

[8] *Vid.* M.E. SCHOEP *ET AL.*, *Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32 748 women*, en *BMJ Open*, 2019, vol. 9, n. 6.

[9] *Vid.* G. AMAYA MOSQUERA, *Dismenorrea*, en *Curso de Actualización en Ginecología y Obstetricia*,

problemas ginecológicos más frecuentes[10]. Así pues, la dismenorrea es un problema que afecta directamente a las mujeres y, según la OMS, debe ser reconocido como una cuestión de salud y de derechos humanos. El Fondo de Población de las Naciones Unidas menciona a su vez que la menstruación dolorosa «contribuye al absentismo escolar y laboral, al tiempo que disminuye la calidad de vida»[11] de las mujeres.

La menstruación dolorosa, sobre la base de la fisiopatología, puede clasificarse en dismenorrea primaria (dolor menstrual sin enfermedad orgánica) o dismenorrea secundaria (dolor menstrual asociado a patología pélvica subyacente)[12]. En la dismenorrea primaria, no hay ninguna enfermedad específica detrás de la menstruación dolorosa[13] y está relacionada con el proceso normal de la menstruación[14]. Sin embargo, la dismenorrea secundaria puede estar causada por varias afecciones, como endometriosis, fibromas o desequilibrio hormonal[15].

En ambos casos, el dolor puede ser tan intenso que impida realizar las actividades cotidianas, durante varios días al mes[16]. La importancia sociopolítica de la menstruación dolorosa es, por tanto, muy alta, dado que tal y como avalan los múltiples estudios en la materia efectuados en Hungría, alrededor del 30% de las mujeres toman analgésicos con regularidad y el 20% de ellas requiere al menos 3 horas de reposo en cama[17].

La dismenorrea primaria tiene una alta prevalencia entre la población estudiantil, prevalencia que algunos estudios señalan en hasta el 79%[18], y prevalencia que, conforme a algunos estudios causa un absentismo de hasta el 57,03% de las estudiantes. Otro 30,52% del colectivo a pesar de tener

---

2011, n. XIX.

[10] *Vid.* K. LÁSZLÓ *ET AL.*, *Association between work-related stress factors and painful menstruation*, en *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 2007, vol. 8, n. 3, p. 230.

[11] UNFPA, *La menstruación y derechos humanos – Preguntas frecuentes*, 2022; *vid.* también P. LYSAGHT, *La menstruación es importante… Es reglamentaria*, en *www.unicef.org*, 26 mayo 2016.

[12] *Vid.* M. BERNARDI *ET AL.*, *Dysmenorrhea and related disorders*, en *f1000research.com*, 5 septiembre 2017.

[13] *Vid.* KOC, *Fájdalmas menstruáció kezelése*, en *koc.hu*, 22 mayo 2022.

[14] *Vid.* MEDIRESOURCE, *Dysmenorrhea*, 2023.

[15] *Vid.* B. SOLYMOSI-SZEKERES, *Menstruáció és munkajog a reprodukciós egészség és a nemek közötti egyenlőség viszonyában*, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2025.

[16] *Vid.* AMERICAN COLLEGE OF OBSTETRICIANS & GYNECOLOGISTS, *Dysmenorrhea: Painful Periods*, FAQs, 2020.

[17] *Vid.* L. ABARCA, C. CASIMIRO, J.M. MOLERO GARCÍA, *Dismenorrea. Una revisión multidisciplinaria en el contexto de la medicina basada en la evidencia*, en *Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 2006, n. 9.

[18] *Vid.* M.I. ORTIZ, A.L. ESPINOZA-RAMÍREZ, R. CARIÑO-CORTÉS, A. MOYA-ESCALERA, *Impacto de la dismenorrea primaria en el rendimiento académico de estudiantes universitarios*, en *Enfermería Clínica*, 2022, n. 5.

© ADAPT University Press 2026

dolor no presenta absentismo académico, sino que opta por el presentismo, acudir a clase pese a el dolor[19]. Estas tasas de absentismo, en la población estudiantil dan lugar a afectaciones en su formación[20]. Existe evidencia sobre la influencia de la salud físico-mental y el bienestar, la calidad de vida y diversos factores socioeconómicos en el rendimiento escolar de los estudiantes de diferentes niveles educativos, pero de entre estos factores, los trastornos menstruales son un elemento trascendente.

La dismenorrea en parte del estudiantado causa un dolor incómodo y molesto que puede originar incapacidad (pérdida de funciones y actividades), discapacidad (alteración del rol social) y deterioro de la calidad de vida[21]. Diversas investigaciones han demostrado que la dismenorrea tiene un impacto significativo en la vida académica de las estudiantes, provocando una reducción de sus actividades escolares y de su rendimiento académico[22]. En un estudio realizado con universitarias en Turquía, se observó que el absentismo, la disminución de la concentración en clase y la reducción de las actividades sociales eran considerablemente más frecuentes en el grupo que experimentaba dolor severo en comparación con aquellas con dolor leve o moderado[23]. De forma similar, dos estudios previos realizados en México mostraron que el dolor menstrual limitaba las actividades diarias en más del 60% de las estudiantes, y que hasta un 42,1% reportó absentismo escolar.

Una revisión sistemática y metaanálisis reciente analizó el impacto de la dismenorrea en el rendimiento académico y en otras actividades escolares. Sus autores encontraron que el 20,1% de las mujeres faltaba a la escuela o a la universidad debido a la dismenorrea, y que el 40,9% comunicaba una afectación negativa en su rendimiento o capacidad de

---

[19] *Vid.* S.O. SANTA CRUZ-ROJAS, L.E. CORREA-LÓPEZ, *Asociación entre dismenorrea primaria y ausentismo académico en estudiantes de medicina de primer y segundo año de la Universidad Ricardo Palma en junio del 2016*, en *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 2017, n. 1.

[20] *Vid.* M. ARMOUR, K. PARRY, N. MANOHAR, K. HOLMES *ET AL.*, *The Prevalence and Academic Impact of Dysmenorrhea in 21,573 Young Women: A Systematic Review and Meta-Analysis*, en *Journal of Women's Health*, 2019, vol. 28, n. 8.

[21] *Vid.* H.M. GUNN, M.C. TSAI, A. MCRAE, K.S. STEINBECK, *Menstrual Patterns in the First Gynecological Year: A Systematic Review*, en *Journal of Pediatric & Adolescent Gynecology*, 2018, vol. 31, n. 6.

[22] *Vid.* M.I. ORTIZ, *Primary dysmenorrhea among Mexican university students: Prevalence, impact and treatment*, en *European Journal of Obstetrics & Gynecology and Reproductive Biology*, 2010, vol. 152, n. 1.

[23] *Vid.* C. ORHAN *ET AL.*, *Effects of menstrual pain on the academic performance and participation in sports and social activities in Turkish university students with primary dysmenorrhea: A case-control study*, en *The Journal of Obstetrics and Gynaecology Research*, 2018, vol. 44, n. 11.

concentración en clase[24]. En conjunto, estos antecedentes evidencian que la dismenorrea primaria constituye un factor que dificulta la concentración, favorece el absentismo y, en consecuencia, reduce el rendimiento académico.

3. La pobreza menstrual

La pobreza menstrual se define no solo como la ausencia de acceso asequible a productos de higiene durante los periodos menstruales (tampones, compresas o copas menstruales) sino también como la dificultad para disponer de espacios adecuados para su uso, incluyendo instalaciones de saneamiento básico, así como la falta de información suficiente sobre la menstruación[25]. Lejos de limitarse a mujeres sin hogar o en situaciones de extrema vulnerabilidad, este fenómeno también se manifiesta en los lugares de trabajo, en centros educativos y en universidades[26], especialmente cuando se analiza desde la perspectiva de la insuficiencia de infraestructuras limpias, seguras y accesibles para la gestión menstrual.

Como han señalado Goldblatt y Steele[27],

> la ocultación de la menstruación y el silencio legal sobre el tema proporcionan un terreno fértil para el trato desigual, especialmente en forma de discriminación indirecta.

Esta afirmación pone de relieve que la falta de reconocimiento jurídico de las necesidades asociadas a la menstruación no solo perpetúa estigmas culturales, sino que también puede generar desigualdades estructurales en el ámbito laboral y educativo.

---

[24] En 2022, los estudios se centraron en las consecuencias económicas de la epidemia de coronavirus sobre la pobreza menstrual en Estados Unidos. Los datos de la investigación revelaron que el 18,4% de las encuestadas faltaron al trabajo por carecer de acceso a productos de higiene adecuados. *Vid.* E. HUNTER, K. PALOVICK, M.T. TENI, A.S. KUHLMANN, *COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty*, en *Frontiers in Reproductive Health*, 10 noviembre 2022.

[25] *Vid.* L. ROSSOUW, H. ROSS, *Understanding Period Poverty: Socio-Economic Inequalities in Menstrual Hygiene Management in Eight Low- and Middle-Income Countries*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, vol. 18, n. 5.

[26] Los multiples estudios desarrollados en Hungría, entre otros L. ERDEY, E. VÁRNAGY, *A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok*, en *Külgazdaság*, 2022, vol. 66, n. 11-12, p. 60, ofrecen estos mismos datos.

[27] B. GOLDBLATT, L. STEELE, *Bloody Unfair: Inequality related to Menstruation – Considering the Role of Discrimination Law*, en *Sydney Law Review*, 2019, vol. 41, n. 3, p. 297.

© ADAPT University Press 2026

Por decir algo obvio, la menstruación y, más ampliamente, el ciclo menstrual, son a menudo desestimados y ridiculizados. Lo mismo ocurre con la menopausia, al final de la vida reproductiva. Este silencio y falta de concienciación sobre la menstruación no deja de reflejar la escasa participación histórica de las mujeres en la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades normativas.

El reconocimiento público de la menstruación como un ámbito legítimo de reivindicación, tanto en los medios de comunicación como en la agenda de los responsables políticos, constituye un fenómeno relativamente reciente[28]. Hasta hace muy poco, la menstruación no formaba parte del debate social: no se hablaba de ella en público y, en muchos casos, ni siquiera en privado. A medida que este silencio comienza a romperse, emerge el concepto de "equidad menstrual", un marco que conecta con los principios democráticos y con la aspiración a garantizar la plena participación cívica, económica y política de las mujeres.

La noción de equidad menstrual trasciende los enfoques tradicionales centrados exclusivamente en el saneamiento, la higiene o la salud pública. Se configura, más bien, como un marco de derechos humanos que proporciona una base normativa sólida para la intervención regulatoria[29]. Desde esta perspectiva, la ausencia de infraestructuras adecuadas para apoyar la salud menstrual en la Universidad, por ejemplo, no puede entenderse únicamente como un déficit organizativo, sino que debe abordarse como una forma de discriminación[30].

Como señala Naciones Unidas[31]:

> el estigma y la vergüenza generados por los estereotipos en torno a la menstruación tienen graves repercusiones en todos los aspectos de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, incluidos sus derechos humanos a la igualdad, la salud, la vivienda, el agua, el saneamiento, la educación, la libertad de religión o de creencias, unas condiciones de

[28] *Cfr.* K. ZRAICK, *It's Not Just the Tampon Tax: Why Periods Are Political*, en *www.nytimes.com*, 22 julio 2018; J. WEISS-WOLF, G. MENG, J. FERRERAS-COPELAND, *Women Are Finally Winning the Period Rights Fight*, en *www.newsweek.com*, 25 enero 2018.

[29] *Vid.* J. WEISS-WOLF, *U.S. Policymaking to Address Menstruation: Advancing an Equity Agenda*, en C. BOBEL, I.T. WINKLER, B. FAHS, K.A. HASSON, E. ARVEDA KISSLING, T.-A. ROBERTS (eds.), *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, Palgrave Macmillan, 2020, pp. 539-540.

[30] *Vid.* M. NASH, *Breaking the silence around blood: managing menstruation during remote Antarctic fieldwork*, en *Gender, Place & Culture*, 2023, vol. 30, n. 8, p. 1085.

[31] UNITED NATIONS, *International Women's Day – 8 March 2019 Women's menstrual health should no longer be a taboo*, en *www.ohchr.org*, 5 marzo 2019.

> trabajo seguras y saludables, y a participar en la vida cultural y la vida pública sin discriminación.

Para lograr tal objetivo UNICEF[32] ha dicho que las personas menstruantes deben tener acceso a:

> material de gestión menstrual limpio para absorber o recoger la sangre menstrual, que pueda cambiarse en privado tantas veces como sea necesario mientras dure el periodo menstrual, […] y tener acceso a instalaciones para desechar los materiales de gestión menstrual usados.

Y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas[33] pide que se reconozca la menstruación como una cuestión de salud y de derechos humanos, en lugar de una cuestión puramente higiénica.

En un sentido equivalente, en 2018 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas emitió recomendaciones para adoptar medidas para fomentar una cultura en la que se reconozca que la menstruación es saludable y natural y en la que no se estigmatice a las niñas por este motivo.

El concepto que capta la dimensión de derechos fundamentales de la menstruación es la salud menstrual, que ha sido incluida en las agendas mundiales de salud, educación, derechos humanos e igualdad de género por trabajadores y activistas de base, lo que ha hecho que un número creciente de organizaciones internacionales, incluida la OMS, aborden esta cuestión. Así, la OMS[34] pide que la salud menstrual se reconozca, enmarque y aborde como una cuestión de salud y derechos humanos, no como una cuestión exclusivamente de higiene[35], y ello por cuanto entiende que tiene implicaciones para los derechos fundamentales, los derechos humanos y la igualdad de género.

La OMS también subraya que la salud menstrual debe entenderse no sólo en su dimensión física, sino también en sus dimensiones psicológica y social. Esto incluye la necesidad de que las personas afectadas trabajen en un entorno en el que la menstruación no esté estigmatizada y no dé lugar a sentimientos de vergüenza. Este entorno podría denominarse un lugar de trabajo amigable con la menstruación, lo que requiere la adopción de

---

[32] UNICEF, *Guidance on Menstrual Health and Hygiene*, 2019, p. 8.

[33] NACIONES UNIDAS, *Declaración de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos sobre la salud menstrual*, en *www.ohchr.org*, 21 junio 2022.

[34] WHO, *WHO statement on menstrual health and rights*, en *www.who.int*, 22 junio 2022.

[35] La cuestión de la higiene sanitaria menstrual también afecta al lugar de trabajo. A menudo, los lugares de trabajo no disponen de condiciones seguras y limpias para la correcta sustitución del material sanitario. *Vid.* L. ERDEY, E. VÁRNAGY, *op. cit.*, p. 70.

© ADAPT University Press 2026

medidas positivas por parte de los empresarios[36].

Pero es evidente que los legisladores pueden y deben promocionar la salud menstrual, desarrollando políticas para abordar la pobreza menstrual y regulando los vínculos entre menstruación y trabajo, y ello en atención a que la toma en consideración de las cuestiones menstruales a lo largo de la vida laboral hace aflorar cuestiones y tensiones sociales más amplias, incluida la desigualdad de género.

En un estudio realizado por Evax en 2025[37] establece que casi el 20% de chicas de entre 14 y 25 años han faltado a clase alguna vez por no poder comprar productos de higiene menstrual. La Fundación Madrina denuncia que una de cada cinco adolescentes falta al colegio por no poder comprar compresas[38], evidenciando una crisis silenciosa que exige acción inmediata. Datos equivalentes a los señalados en un estudio reciente realizado por Metroscopia, en el que se pone de manifiesto que casi dos de cada diez mujeres de entre 14 y 25 años faltan a clase por no poder comprar estos productos. Estos datos son coherentes con los proporcionados por el INE de abril de 2025, que establecen que más del 26,5% de las mujeres vive en riesgo de pobreza o exclusión social.

A nivel global, el Banco Mundial estima que entre el 20 y el 22% de las mujeres sufre la llamada "pobreza menstrual", esto es, que no pueden acceder de forma adecuada a productos para la gestión de la menstruación.

Para paliar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran estas jóvenes, la LO 1/2023, de 28 de febrero, modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, estableciendo, entre otras previsiones (art. 5), la obligación de que «Los centros educativos garantizarán el acceso gratuito a productos de gestión menstrual en las situaciones en que resulte necesario y a través de los cauces que establezcan para ello».

Pero, ¿es suficiente el establecimiento de estas políticas para paliar la situación de las mujeres y niñas menstruantes en los entornos educativos?

No parece, sobre todo cuando la LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario no nombra la menstruación en todo su texto, de la misma forma que el RD 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario también omite cualquier tipo de referencia.

---

[36] *Vid.* M. SETH, *Why is it important to have a period-friendly workplace?*, en *www.peoplematters.in*, 3 marzo 2023.

[37] *Vid.* EVAX, *Qué es y cómo erradicar la pobreza menstrual en pleno siglo XXI*, en *www.elmundo.es*, 6 abril 2025.

[38] *Vid.* FUNDACIÓN MADRINA, *La pobreza menstrual y la exclusión sanitaria destruyen el futuro de España*, en *madrina.org*, 27 mayo 2025.

4. Políticas de apoyo a las estudiantes menstruantes

El entorno psicosocial se ha relacionado con el dolor menstrual, pero el número de estudios al respecto es muy bajo y los resultados no son concluyentes. La menstruación, incluida la menstruación dolorosa, se ve influida por factores internos, pero también por factores externos. Así, la relación entre el estrés y la menstruación dolorosa ya ha sido estudiada y acreditada. Los resultados publicados por Thurston, Ryan, Christiani, Snow y otros en 2000[39] y por Christiani, Niu y Xu en 1995[40] apoyan la hipótesis de que los altos niveles de estrés aumentan el riesgo de dismenorrea[41].

Si bien se ha tratado el absentismo como una forma de actuar directamente relacionada con el dolor menstrual, la otra práctica habitual en esta situación es el presentismo, el acudir al centro educativo pese al dolor por temor a las consecuencias de no acudir. El presentismo derivado de la menstruación puede provocar un descenso de la productividad. Reconociendo esto, las posibles soluciones para abordar estos retos pueden pasar por proporcionar a las personas que experimentan dolores durante la menstruación una mayor flexibilidad durante su periodo[42] (como la opción de trabajar desde casa o adoptar un horario flexible), el libre acceso a las instalaciones sanitarias y de descanso del lugar de trabajo y la aplicación de políticas de baja por menstruación, entre otros enfoques innovadores.

Uno de los enfoques de los entornos de trabajo favorables a la menstruación es la baja menstrual, que permite a las personas ausentarse del trabajo por problemas relacionados con la menstruación, pero esta política conlleva posibles implicaciones para las afectadas, ya que repercute en su situación laboral.

En 2023 España se convirtió en el primer Estado miembro de la UE en implantar legalmente el permiso menstrual retribuido. Así, la regulación del permiso menstrual en España se ha llevado a cabo a través de la LO 1/2023, con efectos a partir del 1 de junio de 2023.

En la exposición de motivos de la norma ya se plasma que tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal derivada de

---

[39] S.W. THURSTON, L. RYAN, D.C. CHRISTIANI, R. SNOW *ET AL.*, *Petrochemical exposure and menstrual disturbances*, en *American Journal of Industrial Medicine*, 2000, vol. 38, n. 5.

[40] D.C. CHRISTIANI, T. NIU, X. XU, *Occupational Stress and Dysmenorrhea in Women Working in Cotton Textile Mills*, en *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 1995, vol. 1, n. 1.

[41] *Vid.* K. LÁSZLÓ *ET AL.*, *op cit.*, pp. 230-231.

[42] *Vid.* A. FRANCIS, *Could 'menstrual leave' change the workplace?*, en *www.bbc.com*, 28 abril 2022.

© ADAPT University Press 2026

contingencias comunes aquella baja en la que pueda encontrarse una mujer en caso de menstruación secundaria invalidante o dismenorrea secundaria asociada a patologías como la endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de la sangre menstrual de cualquier tipo, que pueden conllevar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrado más abundante de lo normal, entre otros. Se establece así mismo la intencionalidad de dar una adecuada regulación a esta situación patológica para eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral.

La norma tiene un carácter más amplio en materia de salud menstrual, ya que incluye la gratuidad de los productos de gestión menstrual en los centros educativos, en las situaciones en que sea necesario, así como en los centros penitenciarios y sociales para que las mujeres en situación de vulnerabilidad puedan acceder a ellos (arts. 5-*quater* y 5-*quinquies*). Incluso incluye una referencia a la necesidad de los poderes públicos de promover el uso de productos de gestión menstrual respetuosos con el medio ambiente y la salud de las mujeres.

La regulación de la baja menstrual se deriva a la Ley General de la Seguridad Social, modificada en sus arts. 169-176. Es aquí donde se incluye un nuevo apartado a la anterior regulación de la incapacidad temporal por contingencias comunes, señalando que serán situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en las que pueda encontrarse la mujer en el supuesto de menstruación secundaria incapacitante.

Se requiere para que surja el hecho protegido prescripción médica de asistencia sanitaria e impedimento temporal para trabajar, y en esta situación especial de incapacidad temporal por menstruación secundaria incapacitante, el subsidio será abonado por la Seguridad Social desde el día de la baja, lo que supone una clara mejora con respecto al régimen general de incapacidad temporal por contingencias comunes, en el que el abono se realiza a partir del cuarto día de baja, salvo mejoras pactadas en convenios colectivos o contratos de trabajo. No es ésta la única mejora del régimen general, ya que, en los procesos de baja médica por incapacidad temporal secundaria, cada proceso se considerará nuevo, sin computar a efectos del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y su posible prórroga, resultando por tanto al margen de la regulación de la recaída. Además, no se establece duración máxima para este supuesto de incapacidad temporal. Y como tercera mejora, aunque tiene la consideración de contingencia común, el derecho a la prestación no está sujeto a ningún requisito previo por lo que no es necesario acreditar cotización previa a la Seguridad Social.

Pero, por definición, esta particular situación de baja menstrual, que supone la ausencia justificada del puesto de trabajo, no puede ser aplicada a las estudiantes, dado que no están vinculadas por una relación laboral.

Por tanto, una profesora con reglas dolorosas podrá ausentarse de su puesto de trabajo, estando tal ausencia justificada, pero una estudiante no podrá ausentarse por el mismo motivo de una práctica obligatoria, de un examen, de un seminario…

5. Conclusiones

La situación de baja menstrual, tal y como está amparada en la Seguridad Social no es extensible a las estudiantes, pero ¿no se podrían articular otra serie de medidas para ayudar a quienes tienen reglas dolorosas o a quienes por pobreza menstrual se ven limitadas para acceder a la educación?

La posibilidad de utilizar las tecnologías de la información y comunicación para paliar estas situaciones está ahí, sólo hay que implementarla. Bastaría con establecer un protocolo que permitiese a estas alumnas la asistencia online a las clases, la participación telemática en las actividades, de forma que su educación no se viera lastrada por imposiciones biológicas.

Es evidente que la implantación en algunos campus de acceso gratuito a productos menstruales es un primer paso, que, por otro lado, es obligado en aplicación de las previsiones legales, pero no debe ser el único.

Nuestras alumnas tienen derecho a que, al igual que se ha reconocido la menstruación secundaria incapacitante en el ámbito laboral, se haga en el ámbito docente. Tienen derecho a las adaptaciones que su situación biológica requiera, máxime cuando tales adaptaciones mediante el uso de las TIC son muy livianas para el sistema.

Es evidente que la regulación de la menstruación no sólo depende del legislador, puesto que es un tema que también implica tabúes sociales, es imprescindible que cambien las creencias culturales sobre la menstruación y las actitudes hacia ella, lo que debe partir de una educación más inclusiva en la materia.

Reconocer los derechos de las personas que experimentan la menstruación a la salud, la dignidad, la intimidad y la no discriminación es esencial para abordar sus necesidades en el ámbito estudiantil, para ello se requiere una mayor visibilidad, que tiene que partir de la aplicación de un marco integral de derechos humanos, firmemente basado en la realización de los derechos de las personas que menstrúan.

© ADAPT University Press 2026

Los centros educativos deben tener en cuenta los retos de género para crear igualdad de oportunidades y disminuir la discriminación. Para alcanzar este objetivo, la aplicación de medidas como la flexibilización de los requisitos de presencialidad, la aceptación del uso de las TIC como medidas alternativas para la asistencia en los períodos en los que por causas biológicas sea imposible la presencia, la provisión de áreas de descanso designadas y la oferta de productos menstruales gratuitos son pasos cruciales.

La igualdad real puede requerir un tratamiento diferenciado para rectificar las desigualdades mediante la adopción de medidas que ataquen los obstáculos estructurales a la igualdad. Tal y como señala la Recomendación General n. 24, art. 4.1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer la equidad no surge de un trato estrictamente igualitario entre hombres y mujeres, sino que es el resultado de tener en cuenta las diferencias social y culturalmente construidas entre hombres y mujeres». Y esto incluye todas las diferencias biológicas, no sólo las relacionadas con el embarazo y la crianza, entre hombres y mujeres.

Está claro que es necesario un enfoque prudente de la salud menstrual, ya que de lo contrario se podrían reforzar los estereotipos sobre las personas que menstrúan, pero el primer paso es empezar a tener en cuenta el hecho de que cada mes menstrúan alrededor de 1.800 millones de personas en el mundo, de las que alrededor de 250 millones son estudiantes, y que una mujer, de media, pasa 3.000 días menstruando, lo que supone aproximadamente 8 años de su vida.

6. Bibliografía

ABARCA L., CASIMIRO C., MOLERO GARCÍA J.M. (2006), *Dismenorrea. Una revisión multidisciplinaria en el contexto de la medicina basada en la evidencia*, en *Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, n. 9, pp. 550-578

AMAYA MOSQUERA G. (2011), *Dismenorrea*, en *Curso de Actualización en Ginecología y Obstetricia*, n. XIX, pp. 291-301

AMERICAN COLLEGE OF OBSTETRICIANS & GYNECOLOGISTS (2020), *Dysmenorrhea: Painful Periods*, FAQs

ARMOUR M., HYMAN M.S., AL-DABBAS M., PARRY K. *ET AL.* (2021), *Menstrual Health Literacy and Management Strategies in Young Women in Australia: A National Online Survey of Young Women Aged 13-25 Years*, en *Journal of Pediatric & Adolescent Gynecology*, vol. 34, n. 2, pp. 135-143

ARMOUR M., PARRY K., MANOHAR N., HOLMES K., FERFOLIA T., CURRY C., MACMILLAN F., SMITH C.A. (2019), *The Prevalence and Academic Impact of Dysmenorrhea in 21,573 Young Women: A Systematic Review and Meta-Analysis*, en *Journal of Women's Health*, vol. 28, n. 8, pp. 1161-1171

BERDE É., DRABANCZ Á. (2022), *Népesedési szcenáriók magyarországon a családtámogatási program részeredményei és a globális termékenység változásának tükrében*, en *Köz-Gazdaság*, n. 1, pp. 259-275

BERNARDI M., LAZZERI L., PERELLI F., REIS F.M., PETRAGLIA F. (2017), *Dysmenorrhea and related disorders*, en *f1000research.com*, 5 septiembre

CHRISTIANI D.C., NIU T., XU X. (1995), *Occupational Stress and Dysmenorrhea in Women Working in Cotton Textile Mills*, en *International Journal of Occupational and Environmental Health*, vol. 1, n. 1, pp. 9-15

ERDEY L., VÁRNAGY E. (2022), *A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok*, en *Külgazdaság*, vol. 66, n. 11-12, pp. 45-81

EVAX (2025), *Qué es y cómo erradicar la pobreza menstrual en pleno siglo XXI*, en *www.elmundo.es*, 6 abril

FÖLDI I. (2024), *Hogyan enyhíthető a menstruációs fájdalom?*, en *www.webbeteg.hu*, 23 junio

FRANCIS A. (2022), *Could 'menstrual leave' change the workplace?*, en *www.bbc.com*, 28 abril

FUNDACIÓN MADRINA (2025), *La pobreza menstrual y la exclusión sanitaria destruyen el futuro de España*, en *madrina.org*, 27 mayo

GOLDBLATT B., STEELE L. (2019), *Bloody Unfair: Inequality related to Menstruation – Considering the Role of Discrimination Law*, en *Sydney Law Review*, vol. 41, n. 3, pp. 293-325

GUNN H.M., TSAI M.C., MCRAE A., STEINBECK K.S. (2018), *Menstrual Patterns in the First Gynecological Year: A Systematic Review*, en *Journal of Pediatric & Adolescent Gynecology*, vol. 31, n. 6, pp. 557-565

HENNEGAN J., SHANNON A.K., RUBLI J., SCHWAB K.J., MELENDEZ-TORRES G.J. (2019), *Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis*, en *PLOS Medicine*, vol. 16, n. 5, pp. 1-40

HUNTER E., PALOVICK K., TENI M.T., KUHLMANN A.S. (2022), *COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty*, en *Frontiers in Reproductive Health*, 10 noviembre

INE (2024), *Mujeres graduadas en educación superior*, en INE, *Mujeres y hombres en España*

© ADAPT University Press 2026

KÁLMÁN J. (2018), *Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák európában*, en A. SZABÓ-MORVAI (ed.), *Közelkép. Nők a munkaerőpiacon*, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet

KOC (2022), *Fájdalmas menstruáció kezelése*, en *koc.hu*, 22 mayo

LARROY C., CRESPO M., MESEGUER C. (2001), *Dismenorrea funcional en la Comunidad Autónoma de Madrid: estudio de la prevalencia en función de la edad*, en *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, n. 1, pp. 11-22

LÁSZLÓ K., GYŐRFFY Z., SALAVECZ G., ÁDÁM S., KOPP M. (2007), *Association between work-related stress factors and painful menstruation*, en *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, vol. 8, n. 3, pp. 229-239

LYSAGHT P. (2016), *La menstruación es importante… Es reglamentaria*, en *www.unicef.org*, 26 mayo

MARIEB E., HOEHN K. (2010), *Human Anatomy & Physiology*, Pearson

MEDIRESOURCE (2023), *Dysmenorrhea*

NACIONES UNIDAS (2022), *Declaración de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos sobre la salud menstrual*, en *www.ohchr.org*, 21 junio

NASH M. (2023), *Breaking the silence around blood: managing menstruation during remote Antarctic fieldwork*, en *Gender, Place & Culture*, vol. 30, n. 8, pp. 1083-1103

ONU MUJERES (2024), *La pobreza asociada a la menstruación cuesta demasiado, ¡actuemos!*, en *www.unwomen.org/es*, 24 mayo

ORHAN C., ÇELENAY Ş.T., DEMIRTÜRK F., ÖZGÜL S., ÜZELPASACI E., AKBAYRAK T. (2018), *Effects of menstrual pain on the academic performance and participation in sports and social activities in Turkish university students with primary dysmenorrhea: A case-control study*, en *The Journal of Obstetrics and Gynaecology Research*, vol. 44, n. 11, pp. 2101-2109

ORTIZ M.I. (2010), *Primary dysmenorrhea among Mexican university students: Prevalence, impact and treatment*, en *European Journal of Obstetrics & Gynecology and Reproductive Biology*, vol. 152, n. 1, pp. 73-77

ORTIZ M.I., ESPINOZA-RAMÍREZ A.L., CARIÑO-CORTÉS R., MOYA-ESCALERA A. (2022), *Impacto de la dismenorrea primaria en el rendimiento académico de estudiantes universitarios*, en *Enfermería Clínica*, n. 5, pp. 351-357

ROSSOUW L., ROSS H. (2021), *Understanding Period Poverty: Socio-Economic Inequalities in Menstrual Hygiene Management in Eight Low- and Middle-Income Countries*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, n. 5, pp. 1-14

SANTA CRUZ-ROJAS S.O., CORREA-LÓPEZ L.E. (2017), *Asociación entre dismenorrea primaria y ausentismo académico en estudiantes de medicina de primer y segundo año de la*

Universidad Ricardo Palma en junio del 2016, en *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, n. 1, pp. 64-71

SCHOEP M.E., ADANG E.M.M., MAAS J.W.M., DE BIE B., AARTS J.W.M., NIEBOER T.E. (2019), *Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32 748 women*, en *BMJ Open*, vol. 9, n. 6, pp. 1-10

SETH M. (2023), *Why is it important to have a period-friendly workplace?*, en *www.peoplematters.in*, 3 marzo

SOLYMOSI-SZEKERES B. (2025), *Menstruáció és munkajog a reprodukciós egészség és a nemek közötti egyenlőség viszonyában*, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

THURSTON S.W., RYAN L., CHRISTIANI D.C., SNOW R. *ET AL.* (2000), *Petrochemical exposure and menstrual disturbances*, en *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 38, n. 5, pp. 555-564

UNFPA (2022), *La menstruación y derechos humanos – Preguntas frecuentes*

UNICEF (2019), *Guidance on Menstrual Health and Hygiene*

UNITED NATIONS (2019), *International Women's Day – 8 March 2019 Women's menstrual health should no longer be a taboo*, en *www.ohchr.org*, 5 marzo

VAJDA R. (2014), *Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről*, en B. JUHÁSZ (ed.), *A nőtlen évek ára. A nők helyzetének közpolitikai elemzése*, Magyar Nöi Érdekervenyesito

WEISS-WOLF J. (2020), *U.S. Policymaking to Address Menstruation: Advancing an Equity Agenda*, en C. BOBEL, I.T. WINKLER, B. FAHS, K.A. HASSON, E. ARVEDA KISSLING, T.-A. ROBERTS (eds.), *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, Palgrave Macmillan

WEISS-WOLF J., MENG G., FERRERAS-COPELAND J. (2018), *Women Are Finally Winning the Period Rights Fight*, en *www.newsweek.com*, 25 enero

WHO (2022), *WHO statement on menstrual health and rights*, en *www.who.int*, 22 junio

ZRAICK K. (2018), *It's Not Just the Tampon Tax: Why Periods Are Political*, en *www.nytimes.com*, 22 julio

© ADAPT University Press 2026

Derechos sin acceso: cuando la protección laboral no alcanza a las mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad

Nagore EMBEITA IZAGUIRRE*

RESUMEN: El presente artículo analiza la brecha existente entre el reconocimiento formal de los derechos laborales y su ejercicio efectivo por parte de las mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad. A partir de un enfoque interseccional, se examinan los principales obstáculos estructurales, jurídicos, administrativos y sociales, que limitan su acceso al empleo digno. El trabajo pone en diálogo la evolución reciente del derecho penal en materia de trata de seres humanos, especialmente a la luz de la Directiva (UE) 2024/1712, con las carencias del derecho del trabajo para prevenir situaciones de explotación laboral. Se concluye que la protección jurídica actual opera de forma reactiva, actuando cuando la explotación alcanza niveles extremos, pero resulta insuficiente para garantizar el ejercicio efectivo de derechos en fases previas. Finalmente, se proponen líneas de actuación orientadas a una protección integral que transforme la igualdad formal en accesibilidad real.

Palabras clave: Mujeres migrantes, derechos laborales, vulnerabilidad, interseccionalidad, exclusión social, empleo doméstico, trata de seres humanos.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La vulnerabilidad estructural de las mujeres migrantes: una aproximación interseccional. 3. Marco normativo laboral y límites de su efectividad. 4. Derechos sin acceso: obstáculos en el ejercicio real de derechos laborales. 5. Mecanismos de control y subordinación: el impacto de la dimensión familiar. 6. La desconexión entre derecho penal y derecho del trabajo. 6.1. La quiebra de la autonomía de la voluntad: el consentimiento condicionado. 6.2. El principio de asistencia incondicional frente al castigo migratorio. 6.3. La fragmentación sistémica y la respuesta reactiva. 7. Propuestas para una arquitectura tuitiva eficaz: hacia una accesibilidad real. 7.1. Establecimiento de un cortafuegos institucional entre estatus migratorio y garantías laborales. 7.2. Asimilación con el principio de indemnidad penal. 7.3. Desvinculación funcional absoluta de los derechos laborales respecto del estatus migratorio. 7.4. El marco internacional: ONU y OIT como pilares normativos. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad del País Vasco (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Rights without Access: when Labour Protection Fails to Reach Migrant Women in Situations of Vulnerability

ABSTRACT: This article examines the gap between the formal recognition of labour rights and their effective exercise by migrant women in vulnerable situations. From an intersectional perspective, it explores the main structural barriers, legal, administrative and social, that hinder access to decent work. The study connects recent developments in criminal law on trafficking in human beings, particularly considering Directive (EU) 2024/1712, with the shortcomings of labour law in preventing exploitation. It argues that current legal protection operates reactively, addressing extreme cases of exploitation but failing to ensure effective access to rights at earlier stages. The article concludes by proposing policy and legal reforms aimed at achieving comprehensive protection and transforming formal equality into real accessibility.

Key Words: Migrant women, labour rights, vulnerability, intersectionality, social exclusion, domestic work, human trafficking.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

En las últimas décadas, el derecho del trabajo ha experimentado una evolución significativa hacia un modelo de carácter garantista, estructurado en torno a los principios de igualdad, no discriminación y tutela de la persona trabajadora. No obstante, este desarrollo normativo no ha logrado traducirse en un acceso efectivo y universal a los derechos laborales. En particular, determinados colectivos continúan enfrentando obstáculos estructurales que limitan su integración en el mercado de trabajo en condiciones de dignidad, siendo paradigmático el caso de las mujeres migrantes.

En el sentido indicado, la intersección entre género, origen y situación jurídico-administrativa da lugar a escenarios de vulnerabilidad compleja, en los que los factores de desigualdad no operan de manera aislada, sino de forma acumulativa e interdependiente. Por lo expuesto, esta realidad dificulta el ejercicio efectivo de derechos laborales básicos de las mujeres migrantes y contribuye a la reproducción de dinámicas de exclusión, que, pese a la existencia de mecanismos formales de protección, las mencionadas trabajadoras se insertan mayoritariamente en sectores caracterizados por la precariedad, la informalidad y una débil supervisión institucional. En esta línea, la doctrina ha subrayado la necesidad de desplazar el foco desde la igualdad formal hacia una comprensión material de las condiciones de ejercicio de los derechos laborales[1].

El presente artículo tiene por objeto analizar la brecha existente entre el reconocimiento normativo de los derechos laborales y su efectividad real en el caso de las mujeres migrantes. Para ello, se adopta una perspectiva interseccional que permite captar la complejidad de los factores implicados, y se pone en diálogo la evolución reciente del derecho penal y de extranjería, especialmente en materia de trata de seres humanos y explotación, con las limitaciones del sistema laboral para prevenir y corregir estas situaciones.

En este marco, la investigación se articula en torno a los siguientes objetivos: 1) examinar cómo la interacción entre género, estatus migratorio y posición socioeconómica condiciona el acceso efectivo a los derechos laborales; 2) identificar los principales obstáculos estructurales y normativos que limitan la eficacia del sistema de protección laboral; 3) analizar el impacto de la jurisprudencia reciente, tanto nacional como internacional, en la redefinición de los conceptos de vulnerabilidad y consentimiento en contextos de explotación; 4) evaluar la capacidad del ordenamiento

[1] *Vid.* M. ALBERTSON FINEMAN, *Vulnerability and Social Justice*, en *Valparaiso University Law Review*, 2019, vol. 53, n. 2.

jurídico-laboral para dar respuesta a situaciones de precariedad extrema, especialmente a la luz de su conexión con el marco penal de lucha contra la trata de seres humanos.

2. La vulnerabilidad estructural de las mujeres migrantes: una aproximación interseccional

La situación de las mujeres migrantes ha de ser analizada desde un enfoque interseccional, en el que confluyen e interactúan diversos ejes de desigualdad, entre los que destacan el género, el origen y la posición socioeconómica. Esta concurrencia de factores produce una acumulación de desventajas que la doctrina ha conceptualizado como "vulnerabilidad estructural", entendida como una condición en la que la capacidad de autodeterminación de la persona se halla limitada de manera sostenida por condicionantes externos de carácter estructural.

En el ámbito migratorio, esta situación de vulnerabilidad adquiere una intensidad particular debido a la dependencia estructural del estatus jurídico-administrativo, que opera como un verdadero eje vertebrador de la posición social de las personas extranjeras[2]. De este modo, la precariedad documental no solo condiciona el acceso a derechos básicos, sino que limita de manera decisiva la participación en el mercado de trabajo formal, generando espacios de exclusión que se reproducen y profundizan en el tiempo. Esta dimensión ha sido abordada de forma indirecta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que ha subrayado reiteradamente la centralidad del estatuto jurídico en la configuración y efectividad de los derechos fundamentales de las personas migrantes. Así lo evidencian, entre otras, las sentencias *Ruiz Zambrano*[3] y *Dereci y otros*[4], en las que el Tribunal reconoce que la ausencia o fragilidad del estatus legal puede situar a las personas en escenarios de privación incompatibles con el núcleo esencial de los derechos derivados de la ciudadanía europea. En el sentido mencionado, la jurisprudencia europea y comparada de la última década, ha comenzado a incorporar categorías analíticas más sensibles a esta realidad, recurriendo a nociones próximas a la "vulnerabilidad ambiental". Este enfoque permite visibilizar cómo las condiciones materiales de existencia

[2] *Vid.* M. ALBERTSON FINEMAN, *The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition*, en *Yale Journal of Law & Feminism*, 2008, vol. 20, n. 1.
[3] STJUE 8 marzo 2011, asunto C-34/09, *Gerardo Ruiz Zambrano* c. *Office national de l'emploi (ONEm)*.
[4] STJUE 15 noviembre 2011, asunto C-256/11, *Murat Dereci y otros* c. *Bundesministerium für Inneres*.

© ADAPT University Press 2026

tales como vivienda, empleo, ingresos, acceso a servicios básicos, influyen de manera directa en la posibilidad real de ejercer los derechos fundamentales. Es por ello por lo que, desde esta perspectiva, la vulnerabilidad no se concibe únicamente como una característica inherente a determinados colectivos, sino como el resultado de estructuras normativas y socioeconómicas que producen desigualdad y dependencia. La referencia a la vulnerabilidad ambiental, por tanto, abre la puerta a una lectura más compleja del estatuto jurídico de las personas migrantes, subrayando que la protección de sus derechos exige considerar no solo el marco legal, sino también las condiciones concretas en las que dicho marco se despliega.

Siguiendo con la jurisprudencia europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha puesto de relieve, de manera constante, la especial situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas migrantes, especialmente cuando concurren dinámicas de explotación, subordinación o dependencia estructural. En decisiones emblemáticas, como *Siliadin* c. *Francia*[5] o *Chowdury y otros* c. *Grecia*[6], el Tribunal subrayó que la vulnerabilidad no es un atributo individual, sino el resultado de relaciones de poder asimétricas que pueden desembocar en situaciones de servidumbre, trata o explotación laboral severa. A partir de esta premisa, el Tribunal exige a los Estados miembros una obligación positiva reforzada, que incluye no solo la adopción de marcos normativos adecuados, sino también la implementación de medidas efectivas de prevención, investigación y sanción. Esta línea jurisprudencial consolida la idea de que la protección de los derechos humanos de las personas migrantes requiere una lectura material de las circunstancias, capaz de identificar los factores estructurales que las sitúan en posiciones de especial indefensión.

Asimismo, en el contexto español, el Tribunal Constitucional (TC) ha desarrollado una doctrina que, aunque desde una perspectiva distinta, converge con la aproximación de los tribunales europeos. Así, desde la temprana STC 107/1984, de 23 de noviembre[7], el Tribunal ha afirmado que la condición de extranjero no puede justificar una privación absoluta de los derechos fundamentales, en la medida en que estos se anclan en la dignidad de la persona, principio rector del orden constitucional. Esta línea se ha consolidado en resoluciones posteriores, como la STC 236/2007, de 7 de noviembre[8], donde se insiste en que los derechos fundamentales corresponden también a las personas extranjeras, con independencia de su

[5] STEDH 26 julio 2005, demanda n. 73316/01.
[6] STEDH 30 marzo 2017, demanda n. 21884/15.
[7] Rec. 473/1983.
[8] Rec. 2636/2004.

situación administrativa, siempre que se trate de derechos inherentes a la dignidad humana. Por ello, esta doctrina, al desvincular la titularidad de los derechos fundamentales del estatus jurídico-administrativo, permite fundamentar una interpretación de la vulnerabilidad que trasciende los criterios formales y se orienta hacia la consideración de las condiciones materiales de existencia: precariedad laboral, riesgo de explotación, ausencia de redes de apoyo, inseguridad jurídica o exclusión social.

En conjunto, tanto la jurisprudencia del TJUE, la del TEDH como la del TC español convergen en una idea clave: la protección de los derechos de las personas migrantes exige abordar la vulnerabilidad desde parámetros estructurales[9], reconociendo que las desigualdades derivadas del estatus migratorio no son meramente legales, sino profundamente materiales. Esta perspectiva abre la puerta a un enfoque más garantista, que obliga a los poderes públicos a considerar el impacto real de sus políticas y decisiones sobre colectivos cuya capacidad de autodeterminación se encuentra limitada por factores que exceden su voluntad individual.

3. Marco normativo laboral y límites de su efectividad

Si bien el ordenamiento jurídico reconoce un conjunto de derechos laborales básicos, la doctrina ha puesto de manifiesto que su efectividad se ve significativamente condicionada por su interacción con la normativa de extranjería. En particular, la exigencia de autorización administrativa para el acceso al empleo constituye una barrera estructural que limita o incluso excluye a determinados colectivos del pleno ejercicio de tales derechos.

No obstante, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) ha consolidado en los últimos años una línea interpretativa garantista, afirmando que la ausencia de autorización administrativa no impide reconocer efectos jurídicos a la relación laboral cuando concurren los elementos definitorios de la misma. De esta forma, en pronunciamientos recientes, el Alto Tribunal ha reiterado que los trabajadores en situación irregular tienen derecho a la percepción del salario por el trabajo efectivamente realizado, evitando situaciones de enriquecimiento injusto del empleador[10].

Del mismo modo, el mencionado Tribunal, ha reforzado la protección

[9] *Vid.* J. DE LUCAS, *Inmigración, diversidad cultural, reconocimiento político*, en *Papers*, 2009, vol. 94.

[10] *Cfr.* STS 862/2019, de 3 de diciembre (rec. 2170/2017); STS 1056/2019, de 17 de diciembre (rec. 1345/2017).

© ADAPT University Press 2026

en materia de seguridad y salud laboral, reconociendo la cobertura frente a contingencias profesionales, incluso en ausencia de autorización de trabajo[11], en línea con una interpretación material del contrato de trabajo y de la protección social. Esta limitación estructural pone de relieve cómo la interacción entre la normativa laboral y la de extranjería configura un acceso fragmentado y condicionado a los derechos sociales, especialmente en el caso de las personas migrantes en situación administrativa irregular[12]. Así, esta doctrina se conecta con una tendencia más amplia a desvincular parcialmente la efectividad de los derechos laborales del estatus administrativo del trabajador.

Por su parte, y siguiendo la misma línea proteccionista y garantista, el TC ha advertido que una exclusión absoluta de derechos por razón de la situación administrativa sería contraria a la dignidad de la persona (STC 95/2000), reforzando, de esta manera, la necesidad de garantizar un núcleo mínimo de protección.

Pero a pesar de todo lo expuesto, diversos estudios han evidenciado que el temor a la expulsión actúa como un mecanismo disuasorio frente a la denuncia de situaciones de abuso o explotación laboral. Este fenómeno contribuye a la configuración de una "zona gris de protección jurídica", caracterizada por la existencia de derechos formalmente reconocidos cuya garantía efectiva resulta, en la práctica, sustancialmente limitada, pese a los avances jurisprudenciales descritos.

En coherencia con lo anterior, Freedland y Kountouris[13] identifican espacios intermedios entre empleo protegido y no protegido que evidencian una fragmentación del estatuto laboral. Por su parte, Fudge[14] destaca la presencia de vacíos o "gaps" de protección vinculados a la precariedad y la informalidad, y Blackett[15] pone el acento en cómo estos espacios afectan especialmente a las personas trabajadoras migrantes, situadas entre la inclusión formal y la exclusión material de derechos. En una línea más amplia, Supiot[16] advierte del surgimiento de zonas de baja intensidad jurídica, y Sassen describe procesos de desprotección estructural asociados

[11] STS 84/2021, de 27 de enero (rec. 3970/2018).

[12] *Vid.* D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Igualdad real de oportunidades de la mujer migrante en España*, Laborum, 2026.

[13] M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011.

[14] J. FUDGE, *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing, 2006.

[15] A. BLACKETT, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Cornell University Press, 2019.

[16] A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 2007.

a la globalización. En conjunto, estas aportaciones teóricas permiten comprender cómo la existencia de derechos laborales reconocidos normativamente no garantiza su efectividad real en contextos de vulnerabilidad.

4. Derechos sin acceso: obstáculos en el ejercicio real de derechos laborales

Recientes estudios han puesto de manifiesto que las mujeres migrantes se concentran de forma desproporcionada en sectores altamente precarizados, como el trabajo doméstico y de cuidados[17], caracterizados por una baja intensidad regulatoria y una limitada efectividad de los mecanismos de protección jurídica[18]. En estos ámbitos, la distancia entre el reconocimiento formal de derechos y su ejercicio efectivo resulta especialmente acusada. Este fenómeno ha sido identificado en la doctrina comparada como un problema estructural de "brechas de aplicación" (*enforcement gaps*), en las que el reconocimiento normativo de derechos no se traduce en su efectividad material, particularmente en el caso de las personas migrantes en situación de vulnerabilidad[19].

En este contexto, adquiere una relevancia central la traslación al ámbito laboral de la doctrina desarrollada en materia de trata de seres humanos y explotación. En particular, la jurisprudencia internacional ha consolidado la idea de que el consentimiento prestado en contextos de vulnerabilidad carece de valor jurídico cuando media abuso de dicha situación[20]. Así, el TEDH ha establecido que la aceptación de condiciones laborales degradantes no excluye la existencia de explotación cuando concurren factores estructurales de vulnerabilidad, especialmente en el caso de personas migrantes.

El mencionado enfoque ha sido reforzado en el ámbito europeo por el TJUE[21], que ha subrayado la necesidad de interpretar de forma amplia los instrumentos de lucha contra la trata y la explotación laboral, atendiendo a

---

[17] *Vid.* B. ANDERSON, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books, 2000.

[18] *Vid.* A. BLACKETT, *op. cit.*

[19] *Vid.* C. COSTELLO, M. FREEDLAND (eds.), *Migrants at Work. Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, 2014.

[20] *Vid.* C. VAN DER ANKER, I. VAN LIEMPT (eds.), *Human Rights and Migration. Trafficking for Forced Labour*, Palgrave Macmillan, 2012.

[21] STJUE 2 diciembre 2014, asuntos acumulados C-148/13-C-150/13, *A y otros* c. *Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie*.

© ADAPT University Press 2026

la situación real de dependencia y vulnerabilidad de las víctimas.

Asimismo, en el ámbito interno, la jurisprudencia española ha incorporado progresivamente los criterios seguidos por la jurisprudencia europea. En particular, el TS ha afirmado que la existencia de consentimiento no excluye la apreciación de delito de trata o explotación laboral cuando el mismo se ha prestado en un contexto de necesidad o aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad[22]. Estas resoluciones insisten en que la vulnerabilidad estructural, especialmente en el caso de personas extranjeras en situación irregular, puede anular, en la práctica, la libertad de decisión[23].

Desde esta perspectiva, la aceptación de condiciones laborales degradadas por parte de mujeres migrantes no puede interpretarse como una manifestación genuina de autonomía contractual, sino como una consecuencia directa de condicionantes estructurales que limitan de facto su capacidad de elección. En consecuencia, la brecha entre la norma y su aplicación práctica se manifiesta con especial intensidad en este colectivo. Entre los principales obstáculos identificados cabe destacar la situación administrativa irregular. Esta constituye un factor clave de exclusión del mercado de trabajo formal, al situar a las personas migrantes en una posición de especial vulnerabilidad jurídica y socioeconómica. La ausencia de autorización para trabajar no solo limita el acceso a relaciones laborales regularizadas, sino que favorece su inserción en ámbitos de empleo informal caracterizados por la precariedad y la ausencia de garantías efectivas. Esta circunstancia genera dinámicas de dependencia respecto del empleador, quien puede instrumentalizar la situación administrativa irregular como mecanismo de control, intensificando el desequilibrio propio de la relación laboral.

Asimismo, la irregularidad administrativa opera como un poderoso elemento disuasorio frente a la denuncia de abusos laborales, debido al temor a posibles consecuencias administrativas, como la incoación de procedimientos sancionadores o de expulsión. En este sentido, la jurisprudencia en materia de explotación laboral ha reconocido indirectamente por la jurisprudencia sobre explotación laboral en contextos de vulnerabilidad.

A ello se suman otros factores estructurales, como la segmentación del mercado de trabajo, las dificultades lingüísticas, la ausencia de redes de apoyo y el acceso limitado a la información jurídica. Estos elementos no

[22] *Cfr.* STS 224/2022, de 9 de marzo (rec. 10511/2021); STS 146/2020, de 14 de mayo (rec. 10572/2019); STS 538/2016, de 17 de junio (rec. 10003/2016).

[23] *Vid.* V. MANTOUVALOU, *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012, vol. 34, n. 1, pp. 133-166.

solo obstaculizan la identificación y reclamación de los derechos, sino que refuerzan la posición de subordinación material de las trabajadoras en el marco de la relación laboral.

Desde esta perspectiva, tanto la jurisprudencia del TEDH como la del TS han afirmado que la situación de precariedad extrema puede vaciar de contenido real la libertad contractual[3]. Este razonamiento resulta plenamente trasladable al ámbito laboral, permitiendo cuestionar la validez del consentimiento prestado en relaciones profundamente asimétricas.

En definitiva, todos estos factores configuran un contexto estructural que limita de manera significativa el acceso efectivo a los mecanismos de tutela y protección, contribuyendo a la reproducción de dinámicas de explotación en los márgenes del mercado de trabajo.

A partir de lo expuesto, puede sostenerse que nos encontramos ante una categoría específica de desprotección que cabe definir como "derechos sin acceso", caracterizada por la existencia de un reconocimiento formal de derechos que, sin embargo, no se traduce en su ejercicio efectivo debido a condicionantes estructurales de carácter jurídico, económico y social.

5. Mecanismos de control y subordinación: el impacto de la dimensión familiar

La dimensión familiar, y en particular la maternidad, desempeña un papel central en la configuración de las dinámicas de vulnerabilidad que afectan a las mujeres migrantes. Las investigaciones recientes han puesto de relieve que las responsabilidades de cuidado operan como un factor estructural que limita la movilidad laboral, restringe las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo formal y refuerza situaciones de dependencia económica y social[24].

En este contexto, la dimensión familiar no puede ser entendida únicamente como un ámbito privado, sino como un espacio en el que se reproducen relaciones de subordinación con incidencia directa en la posición jurídica y socioeconómica de las mujeres. Es por lo que la existencia de cargas familiares intensifica la exposición a relaciones laborales precarias, al reducir la capacidad de negociación y aumentar la tolerancia forzada frente a condiciones abusivas.

Desde una perspectiva jurisprudencial, esta interdependencia ha sido reconocida de forma expresa por el TJUE, que ha destacado la centralidad

[24] *Vid.* C. FUENTES LARA, G. FANJUL, *Externalización. Caos, corrupción y control migratorio bajo la apariencia de cooperación europea*, Fundación porCausa, 2024.

del vínculo maternofilial en la determinación de derechos de residencia y en la protección efectiva de los menores ciudadanos de la Unión. En este sentido, el TJUE, en el citado asunto *Ruiz Zambrano*, ha afirmado que la denegación de derechos a la madre puede implicar una vulneración indirecta de los derechos del menor, al privarle del disfrute efectivo de su estatuto jurídico.

Por su parte, el TEDH[25] ha subrayado la relevancia del principio de unidad familiar y del interés superior del menor como elementos determinantes en la evaluación de situaciones de vulnerabilidad, especialmente en contextos migratorios. Estas resoluciones evidencian cómo las condiciones materiales de vida de los menores inciden directamente en la situación jurídica de sus progenitores, reforzando una concepción relacional de la vulnerabilidad.

En España, tanto el TC como el TS han acogido la perspectiva mencionada. Así, el TC[26] ha señalado que el interés superior del menor debe actuar como criterio hermenéutico prioritario en la aplicación de la normativa de extranjería, mientras que el TS[27] ha considerado la existencia de vínculos familiares y responsabilidades parentales como elementos relevantes a efectos de valorar situaciones de arraigo y de modular las consecuencias jurídicas de la irregularidad administrativa.

Desde esta perspectiva, la evolución jurisprudencial permite superar una concepción individualista de la vulnerabilidad, configurándola como una realidad relacional y contextual. Así entendida, la vulnerabilidad no solo afecta a la persona individualmente considerada, sino que se proyecta sobre la unidad familiar, condicionando de forma decisiva el acceso efectivo a derechos en contextos de migración y precariedad.

6. La desconexión entre derecho penal y derecho del trabajo

La entrada en vigor de la Directiva (UE) 2024/1712 marca un hito en la evolución del derecho penal europeo al perfeccionar el marco de prevención, persecución y protección de las víctimas de la trata de seres humanos. Al modificar la Directiva 2011/36/UE, el legislador comunitario no solo explicita e introduce nuevas tipicidades como la explotación de la gestación subrogada o el matrimonio forzado, sino que consolida a nivel

[25] STEDH 3 octubre 2014, *Jeunesse* c. *Países Bajos* (demanda n. 12738/10); STEDH 19 enero 2012, *Popov* c. *Francia* (demandas n. 39472/07 y n. 39474/07).
[26] STC 186/2013, de 4 de noviembre (rec. 2022/2012).
[27] STS 452/2021, de 25 de marzo (rec. 1602/2020).

europeo mandatos institucionales de gran calado axiológico: la irrelevancia del consentimiento de la víctima ante el abuso de una situación de vulnerabilidad y el principio de asistencia e indemnidad incondicional[28].

Sin embargo, la transposición y asimilación de estos avances conceptuales evidencia una fractura sistémica y una asimetría dogmática insalvable entre el derecho penal y el derecho del trabajo. En el sentido indicado, mientras la dogmática penalista evoluciona hacia la deconstrucción del negocio jurídico viciado por la vulnerabilidad existencial, el ordenamiento iuslaboral sigue anclado en esquemas formalistas y abstractos que mercantilizan la fuerza de trabajo y exigen una rigidez contractual incompatible con la protección de las periferias sociales. En esta misma línea argumental, estudios recientes han señalado que los marcos normativos europeos continúan operando con una separación funcional entre derecho penal y derecho laboral que dificulta la articulación de respuestas integrales frente a la explotación, reproduciendo así respuestas fragmentarias e insuficientes[29].

6.1. La quiebra de la autonomía de la voluntad: el consentimiento condicionado

Uno de los pilares de la Directiva (UE) 2024/1712 es la ratificación de que el consentimiento de la víctima de trata es jurídicamente inexistente o irrelevante siempre que se haya recurrido a cualquiera de los medios comisivos típicos, situando en el centro el abuso de una situación de vulnerabilidad. El texto comunitario afianza una concepción de la vulnerabilidad que no requiere la anulación absoluta de la voluntad, sino la constatación de que la persona carecía de otra alternativa real y aceptable que no fuera someterse al abuso.

En contraste, el derecho del trabajo opera bajo una persistente ficción de simetría contractual e igualdad formal, en la que el contrato de trabajo se presume un acto libre de autonomía de la voluntad. En el ámbito de las mujeres migrantes, particularmente en los sectores de los cuidados e informal, el ordenamiento laboral tiende a convalidar condiciones manifiestamente precarias o leoninas bajo el pretexto de que fueron "pactadas" o "aceptadas" por la trabajadora.

---

[28] *Vid.* J. ALLAIN (ed.), *The Legal Understanding of Slavery. From the Historical to the Contemporary*, Oxford University Press, 2012.

[29] *Vid.* L. PALUMBO, *Exploitation and situations of vulnerability of migrant workers in Europe. Legal and policy responses and challenges*, en A. TRIANDAFYLLIDOU (ed.), *Routledge Handbook of Immigration and Refugee Studies*, Routledge, 2022.

© ADAPT University Press 2026

La desconexión es flagrante: el mismo escenario de necesidad extrema que para el derecho penal fundamenta un ilícito público por explotación (por la imposibilidad fáctica de consentir libremente), para el derecho del trabajo se archiva habitualmente bajo la categoría ordinaria del libre mercado laboral o, a lo sumo, como un mero incumplimiento contractual de carácter privado. Existe una resistencia dogmática en el orden laboral a asimilar la doctrina del consentimiento viciado por vulnerabilidad estructural, lo que perpetúa la impunidad de los empleadores en las fases previas a la criminalidad más extrema.

6.2. El principio de asistencia incondicional frente al castigo migratorio

La Directiva (UE) 2024/1712 redobla la exigencia de que el acceso a las medidas de asistencia, apoyo y protección integral no quede supeditado a la voluntad o capacidad de la víctima para cooperar en la investigación penal o en el enjuiciamiento de los autores. Esta asistencia incondicional se fundamenta en la dignidad intrínseca de la persona y en la gravedad del daño sufrido.

Esta lógica tuitiva e incondicional choca frontalmente con la arquitectura del derecho del trabajo contemporáneo cuando este interactúa con la normativa de extranjería. En la práctica, el acceso de una mujer migrante en situación irregular a la tutela judicial efectiva en el orden social está plagado de incentivos perversos y represalias institucionales. El marco normativo laboral no garantiza la indemnidad migratoria: la denuncia de un abuso laboral sitúa a la trabajadora ante el riesgo inminente de que se le incoe un expediente de expulsión debido a la falta de mecanismos de "cortafuegos" (*firewalls*) eficaces entre la Inspección de Trabajo y las autoridades gubernativas de control migratorio.

Por consiguiente, mientras el ecosistema penal de la Unión Europea avanza hacia una desvinculación formal entre la condición de víctima y el estatus administrativo, el subsistema laboral sigue utilizando la irregularidad administrativa como una barrera que expulsa *de facto* a las trabajadoras de los cauces de reparación.

6.3. La fragmentación sistémica y la respuesta reactiva

La doctrina científica más crítica denuncia que esta desconexión obedece a una distribución de roles profundamente ineficaz en el seno del

Estado de derecho. Al encomendar la tutela de las situaciones más graves exclusivamente al derecho penal, el sistema adopta un carácter marcadamente reactivo por lo que el aparato estatal interviene únicamente de manera fragmentaria, *ex post*, cuando la degradación de las condiciones de trabajo ha traspasado el umbral del delito y la explotación ha alcanzado niveles de devastación personal encuadrables en la TSH o en los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.

Por el contrario, el derecho del trabajo abdica de su función originaria: la prevención proactiva mediante la garantía y estabilización del empleo digno *ex ante*. Al no metabolizar la perspectiva interseccional ni las nociones avanzadas de vulnerabilidad que introduce la Directiva (UE) 2024/1712, el derecho del trabajo se desentiende de la "zona gris" de la precariedad[30]. Es precisamente en esa zona gris, el empleo del hogar no registrado, las jornadas extenuantes sin retribución de horas extraordinarias, el aislamiento domiciliario, donde se incuban y normalizan las dinámicas de sumisión que posteriormente degeneran en trata de seres humanos de naturaleza laboral. Esta mencionada zona identifica espacios intermedios entre empleo protegido y desprotección total, caracterizados por una debilidad estructural de los mecanismos de garantía y supervisión[31].

¿Por qué se produce dicho efecto a pesar de la inminente aplicación de la Directiva? Claramente se debe a los plazos del derecho comunitario: la Directiva se aprobó en junio de 2024 y su fecha límite de transposición para los Estados miembros es el 15 de julio de 2026. Por lo tanto, los tribunales nacionales apenas están empezando a aplicarla y el TJUE aún no ha resuelto cuestiones prejudiciales sobre su articulado específico.

Así, esta Directiva no nace de la nada, sino que codifica y positiviza la jurisprudencia previa del TJUE y del TEDH sobre la explotación y el abuso de vulnerabilidad.

La jurisprudencia del TJUE que da vida a la Directiva

El TJUE ya venía interpretando de forma extensiva la protección de las víctimas y el concepto de explotación frente a la pasividad estatal, interpretando la Directiva madre (2011/36/UE) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (art. 5, prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado). Prueba de lo mencionado, se señalan dos asuntos clave:

[30] *Vid.* C. FARALDO CABANA, *Emplear a ciudadanos extranjeros o menores sin permiso de trabajo: ¿un nuevo delito contra los derechos de los trabajadores?*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 78.
[31] *Vid.* B. ANDERSON, *Precarious Pasts, Precarious Futures*, en C. COSTELLO, M. FREEDLAND (eds.), *op. cit.*

© ADAPT University Press 2026

- STJUE 20 octubre 2022, asunto C-66/21, *O.T.E.* c. *Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid*. El TJUE subraya que las autoridades no pueden desentenderse de la protección de una víctima de trata alegando irregularidades en su estatuto migratorio o administrativo. Este principio de primacía de la protección de la dignidad parece interpretarse como la base del mandato de "asistencia incondicional" que ahora cristaliza en la Directiva (UE) 2024/1712;
- STJUE 12 diciembre 2019, asunto C-519/18, *TB* c. *Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal*. En este caso, aunque desde un punto de vista más formal, el tribunal perfila la obligación de los Estados de identificar proactivamente a las víctimas potenciales, vinculando la inacción de las inspecciones y fuerzas de seguridad con una violación de las obligaciones de tutela.

La jurisprudencia del TEDH: la deconstrucción del consentimiento

El TEDH constituye la instancia que más significativamente ha desarrollado la doctrina relativa al consentimiento viciado por situaciones de vulnerabilidad, en particular por precariedad económica. Esta evolución jurisprudencial ha servido de referencia directa para la configuración normativa posterior, entre la que destaca la Directiva (UE) 2024/1712.

En este contexto, resulta paradigmática la citada sentencia *Chowdury y otros* c. *Grecia*, en la que el TEDH analizó la situación de trabajadores migrantes en situación irregular empleados en la recolección de fresas bajo condiciones degradantes, caracterizadas por la ausencia de remuneración adecuada y la concurrencia de amenazas, incluidas las de expulsión.

El empleador sostuvo que los trabajadores habían prestado su consentimiento a dichas condiciones y que conservaban la posibilidad de abandonar libremente el empleo. Sin embargo, el Tribunal rechazó esta argumentación, afirmando que el consentimiento carece de validez jurídica cuando la persona afectada no dispone de alternativas reales y se ve compelida a aceptar la explotación como medio de subsistencia.

De este modo, el TEDH llevó a cabo una auténtica deconstrucción del consentimiento formal, enfatizando que la libertad contractual no puede presumirse en contextos de extrema vulnerabilidad, lo que supone una interpretación material del consentimiento, en la que se atiende no a su mera manifestación formal, sino a la efectiva libertad de elección del trabajador.

En consecuencia, declaró la existencia de trabajo forzoso en el sentido del art. 4 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, asentando una interpretación material del consentimiento que atiende a las condiciones reales en las que este se presta.

El estado de la jurisprudencia en España: TS

A nivel nacional, la jurisprudencia penal ha ido absorbiendo esta doctrina mucho más rápido que la laboral, aspecto que reconfirma la tesis de desconexión entre los dos ámbitos mencionada:

- la jurisprudencia penal (Sala Segunda). El TS (p. ej., STS 126/2022) ha determinado de forma reiterada que, en el delito de trata de seres humanos con fines de explotación laboral, el consentimiento de ciudadanos extranjeros en situación irregular «está completamente viciado por el abuso de su necesidad y la falta de alternativas»;
- la disonancia con la jurisprudencia laboral (Sala Cuarta). En cambio, los tribunales del orden social siguen exigiendo que para declarar una relación laboral o exigir indemnizaciones, se cumplan los cauces formales del contrato. Aunque se protegen las cuantías económicas *ex post*, la irregularidad administrativa de la mujer migrante sigue operando como una barrera que invisibiliza el abuso en las fases previas, pues la jurisdicción social no cuenta con herramientas eficaces para suspender de forma cautelar los expedientes de expulsión de extranjería durante el proceso laboral.

En conclusión, si bien la Directiva (UE) 2024/1712 se encuentra en pleno proceso de transposición por los Estados miembro, su texto positiviza una consolidada línea jurisprudencial europea de corte victimo-céntrico. Destaca, en esta misma línea argumental, la doctrina del TEDH, el mencionado asunto *Chowdury y otros* c. *Grecia*, donde se determinó que el consentimiento en contextos de extrema precariedad carece de efectos jurídicos al estar anulada la autonomía real del trabajador migrante; un estándar que la dogmática penal ha asimilado pero que el formalismo iuslaboral sigue omitiendo.

En definitiva, la fragmentación jurídica actual escinde artificialmente una misma realidad sociológica, desprotegiendo los eslabones previos a la criminalidad extrema y privando a las mujeres migrantes de una accesibilidad real y segura a la justicia social[32].

[32] *Vid.* C. VILLACAMPA ESTIARTE, N. TORRES ROSELL, *Trata de seres humanos para explotación criminal: ausencia de identificación de las víctimas y sus efectos*, en *Estudios Penales y Criminológicos*, 2016, vol. 36.

© ADAPT University Press 2026

7. Propuestas para una arquitectura tuitiva eficaz: hacia una accesibilidad real

Por todo lo expuesto, existe una urgencia de adoptar un enfoque integral y la misma ha sido reiterada por diversos organismos internacionales, cuyas directrices insisten en la necesidad de disociar el reconocimiento de las garantías laborales de la situación administrativa de residencia, así como en robustecer de forma cualitativa los mecanismos de control e inspección[33]. Asimismo, la transversalización de la perspectiva interseccional en el diseño de las políticas públicas y los marcos normativos se erige como el elemento nuclear para transitar de la vigencia formal a la eficacia material de los derechos humanos laborales[34].

A la luz del diagnóstico realizado, resulta imperativo replantear las herramientas institucionales existentes. No se trata de aplicar parches normativos, sino de desplegar una estrategia secuencial que desactive los vectores de opacidad y precariedad que desproteger a las mujeres migrantes[35].

7.1. Establecimiento de un cortafuegos institucional entre estatus migratorio y garantías laborales

Con el fin de lograr lo mencionado, resulta prioritaria la reforma institucional en aras a establecer un cortafuegos entre el estatus migratorio y las garantías laborales. Esta articulación de un *firewall* institucional encuentra un sólido respaldo en el art. 3.2 del Convenio OIT n. 81. Dicho precepto prohíbe de forma taxativa que se encomienden a la Inspección de Trabajo funciones secundarias que puedan entorpecer sus objetivos principales o menoscabar su imparcialidad ante los trabajadores. Como ha reiterado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), la instrumentalización de la labor inspectora como un apéndice de la policía de control migratorio desnaturaliza su función tuitiva ex ante. Al generar un comprensible temor a la repatriación forzosa, el sistema actual desincentiva la denuncia, cronifica la

[33] Véase CMW, *Observación general N° 2 sobre los derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular y de sus familiares*, 28 agosto 2013, CMW/C/GC/2.
[34] Véase CMW, *Observación general N° 1, sobre los trabajadores domésticos migrantes*, 23 febrero 2011, CMW/C/GC/1.
[35] *Vid.* UN WOMEN, *Strengthening migration programming from a gender perspective. Lessons learned*, 2023.

clandestinidad y dota al empleador de un poder de coerción absoluto[36].

En el ámbito español, la viabilidad de este cortafuegos exige una reforma puntual de la Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de ITSS, que replantee los límites del deber de colaboración interadministrativa (art. 141, Ley 40/2015). A la luz de lo expuesto, si el ordenamiento jurídico ya prevé la suspensión de expedientes de expulsión para víctimas de trata o violencia de género que denuncian (arts. 59 y 59-*bis*, LO 4/2000), resulta dogmáticamente indispensable extender este principio de indemnidad al marco de la fiscalización laboral ordinaria.

A tal efecto, en el marco de las actuaciones inspectoras o de la tramitación de denuncias en sectores caracterizados por una alta vulnerabilidad feminizada, el personal del Sistema de Inspección de Trabajo debería abstenerse de comunicar a las autoridades de control migratorio la situación administrativa irregular de las personas trabajadoras afectadas. Esta información quedaría sujeta a un deber de reserva reforzado y no podría dar lugar, en ningún caso, a la incoación de procedimientos sancionadores o de expulsión en el contexto de la actuación laboral.

No obstante, resulta imprescindible apuntar que la efectividad del cortafuegos institucional propuesto requiere la previsión de consecuencias jurídicas específicas para los supuestos en que la Inspección de Trabajo vulnere su deber de reserva y comunique a las autoridades de extranjería datos relativos a la situación administrativa de la persona trabajadora obtenidos en el marco de una actuación inspectora o de una denuncia laboral. En estos casos, la mencionada actuación administrativa debería considerarse contraria al derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el art. 24 CE, en la medida en que generaría un efecto disuasorio incompatible con el ejercicio libre de los derechos laborales y con el acceso a los mecanismos de protección institucional. Así, el TC[37] ha afirmado reiteradamente que del ejercicio de acciones judiciales o de los actos preparatorios necesarios para su ejercicio no pueden derivarse consecuencias perjudiciales para quien reclama la protección de sus derechos. Esta doctrina ha sido posteriormente ampliada a las denuncias formuladas ante la Inspección de Trabajo[38], al entenderse que constituyen actuaciones dirigidas a la defensa de los derechos laborales y, por tanto, merecedoras de la misma protección frente a eventuales represalias. Desde

[36] *Vid.* K. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, n. 1.

[37] *Cfr.* STC 7/1993, de 18 de enero (rec. 673/1989); STC 14/1993, de 18 de enero (rec. 315/1989).

[38] *Vid.* STC 75/2010, de 19 de octubre (rec. 950/2006).

© ADAPT University Press 2026

esta perspectiva, resulta difícilmente compatible con el art. 24 CE que una mujer migrante que acude a la Inspección para denunciar una situación de explotación laboral pueda verse posteriormente sometida a un procedimiento sancionador o de expulsión basado en información obtenida precisamente a raíz de dicha actuación protectora. Una consecuencia de esta naturaleza generaría un evidente efecto disuasorio o *chilling effect*, capaz de desalentar el ejercicio de los derechos laborales y vaciar de contenido los mecanismos de tutela previstos por el ordenamiento jurídico. Por ello, cuando la incoación de procedimientos de extranjería traiga causa directa o indirecta de información obtenida en el contexto de una reclamación laboral, debería reconocerse la posibilidad de suspender cautelarmente tales actuaciones y de activar los correspondientes mecanismos de reparación frente a la vulneración del principio de indemnidad. Esta interpretación encuentra asimismo apoyo en la jurisprudencia del TEDH, que ha insistido en la obligación positiva de los Estados de garantizar mecanismos efectivos de protección y acceso a la justicia para las personas migrantes sometidas a explotación laboral. En particular, en el asunto ya mencionado *Chowdury y otros* c. *Grecia*, el Tribunal declaró que los Estados no solo deben sancionar la explotación, sino también establecer condiciones institucionales que permitan a las víctimas acceder de forma real y efectiva a la protección jurídica sin temor a consecuencias adversas derivadas de su situación de vulnerabilidad.

En definitiva, un cortafuegos institucional carente de mecanismos procesales de tutela frente a su incumplimiento correría el riesgo de convertirse en una garantía meramente formal, incapaz de generar la confianza necesaria para que las mujeres migrantes denuncien situaciones de abuso o explotación laboral. Por ello, la solución planteada supondría una proyección de la garantía de indemnidad desde el ámbito estrictamente laboral hacia la relación entre tutela laboral y control migratorio, con el fin de preservar la efectividad material del acceso a la justicia social.

7.2. Asimilación con el principio de indemnidad penal

El ordenamiento jurídico español ya contempla supuestos en los que la respuesta sancionadora en materia de extranjería se suspende o modula en atención a la especial situación de vulnerabilidad de la persona extranjera, como ocurre en los casos de víctimas de trata de seres humanos o de violencia de género que colaboran con las autoridades, conforme a lo dispuesto en los arts. 59 y 59-*bis* de la LO 4/2000. Estas previsiones responden a una lógica de protección que reconoce que la eficacia del

sistema punitivo no puede prevalecer sobre la salvaguarda de derechos fundamentales ni sobre la necesidad de desarticular estructuras delictivas complejas.

Sin embargo, esta lógica protectora no ha sido trasladada con igual intensidad al ámbito laboral. Desde una perspectiva sistemática, resulta coherente sostener que, si el derecho penal puede frenar la potestad sancionadora del Estado, en particular, la expulsión, para proteger a la víctima que colabora en la persecución de redes criminales, el derecho del trabajo debería articular mecanismos equivalentes para garantizar la protección de la trabajadora que denuncia situaciones de explotación laboral.

En este punto, cobra especial relevancia el principio de indemnidad derivado del art. 24 CE, que prohíbe cualquier represalia frente a quien ejercita sus derechos ante los tribunales o frente a la autoridad competente. Si bien este principio ha sido tradicionalmente desarrollado en el ámbito de las relaciones laborales, especialmente en relación con despidos o sanciones empresariales vinculadas al ejercicio de acciones judiciales, su proyección debería extenderse también al ámbito de la extranjería cuando la denuncia de abusos laborales pueda desencadenar consecuencias administrativas adversas para la persona trabajadora. De lo contrario, se estaría produciendo una vulneración indirecta del derecho a la tutela judicial efectiva, al generar un efecto disuasorio incompatible con el pleno ejercicio de los derechos fundamentales.

La ausencia de esta garantía genera un claro incentivo perverso: la intervención estatal, lejos de restaurar la legalidad y proteger a la parte débil, puede culminar de facto con la sanción o expulsión de la trabajadora denunciante, mientras que las estructuras de explotación permanecen sustancialmente intactas. En consecuencia, la extensión del principio de indemnidad al ámbito de la extranjería en contextos laborales no solo responde a una exigencia de coherencia normativa, sino que se configura como condición necesaria para la efectividad real de los derechos laborales y para la erradicación de las prácticas de explotación en los márgenes del mercado de trabajo.

7.3. Desvinculación funcional absoluta de los derechos laborales respecto del estatus migratorio

Es imprescindible garantizar que la titularidad y el ejercicio de los derechos laborales, económicos, sindicales y de seguridad y salud en el trabajo sean plenamente independientes de la regularidad administrativa. La

© ADAPT University Press 2026

creación por ley de un cortafuegos blindado impediría que la Inspección de Trabajo actúe como órgano delator o comparta datos con fines sancionadores de extranjería.

Se ha de reformular la operativa de la Inspección de Trabajo con una eficacia previa dado que la fiscalización de sectores opacos requiere protocolos específicos de actuación, dotados de habilitación convencional y judicial, para intervenir en nichos laborales altamente feminizados y precarizados. Ello implica superar la barrera de la inviolabilidad del domicilio mediante autorizaciones judiciales ágiles cuando existan indicios razonables de explotación.

Asimismo, sería necesario que se incorpore expresamente en la legislación laboral la doctrina de la Directiva (UE) 2024/1712, regulando la nulidad absoluta de cualquier condición contractual abusiva o lesiva. El empleador no podrá ampararse en el "consentimiento" previo de la trabajadora migrante cuando este se produzca en contextos de necesidad existencial o vulnerabilidad sistémica.

Sumando a lo anteriormente expuesto, resultaría imprescindible la transversalización interseccional en las políticas de empleo. Así, los programas públicos de inserción y los subsidios de protección social deben diseñarse atendiendo simultáneamente a las variables de género, origen étnico-nacional, cargas de cuidados y precariedad socioeconómica, evitando los sesgos androcéntricos del mercado laboral formal.

La eliminación de barreras de entrada exige la creación de ventanillas únicas de asesoramiento jurídico-laboral gratuito, con mediación intercultural y traducción obligatoria. Esto supondría la democratización informativa y la accesibilidad a la justicia. Está claro que el conocimiento efectivo de los derechos es el primer paso para romper el aislamiento y la invisibilidad que perpetúan la exclusión.

7.4. El marco internacional: ONU y OIT como pilares normativos

El Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de Naciones Unidas (CMW) ha desarrollado una doctrina consolidada que exige la desvinculación entre los derechos laborales y el estatus migratorio, cuestionando de manera directa el formalismo jurídico que subyace a las limitaciones analizadas en el presente trabajo.

En particular, la Observación General n. 2 de 2013, relativa a los trabajadores migrantes en situación irregular, constituye un punto de apoyo fundamental para la configuración del denominado cortafuegos

institucional propuesto. En ella, el Comité establece de forma expresa la necesidad de separar, tanto desde una perspectiva conceptual como operativa, las funciones de control migratorio de las actuaciones de inspección laboral. A este respecto, advierte que la utilización de la Inspección de Trabajo como instrumento de detección de irregularidades administrativas compromete gravemente el acceso a la justicia de las personas trabajadoras, al generar un efecto disuasorio que favorece la invisibilidad, la impunidad empresarial y la perpetuación de dinámicas de explotación.

Por su parte, la Observación General n. 1 de 2011, dedicada específicamente a los trabajadores domésticos migrantes, analiza de forma detallada la intersección entre migración, género y trabajo de cuidados. En este contexto, el Comité pone de relieve cómo factores como el aislamiento domiciliario, la dependencia respecto del empleador y la falta de regularización administrativa configuran una situación de vulnerabilidad relacional que limita sustancialmente la capacidad de negociación de las trabajadoras, estableciendo así un claro paralelismo con la noción de consentimiento condicionado en contextos de explotación.

En el ámbito de la OIT, el Convenio n. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos constituye el principal referente normativo internacional. Este instrumento supone la superación de la tradicional consideración del trabajo doméstico como una actividad ubicada en la esfera privada, integrándolo de forma plena en el ámbito del derecho del trabajo. En particular, su art. 17 impone a los Estados la obligación de garantizar mecanismos de inspección eficaces, conciliando la protección de la privacidad domiciliaria con la necesidad de evitar la configuración del hogar como un espacio de impunidad ajeno al control público.

Desde esta perspectiva, el Convenio articula un marco normativo de especial relevancia en tres dimensiones. En primer lugar, desmantela la denominada "excepción doméstica", al exigir la equiparación de las condiciones laborales de este colectivo con las del resto de personas trabajadoras, incluyendo aspectos esenciales como la jornada, la retribución, los descansos y la protección social, conforme a lo dispuesto en su art. 14. En segundo lugar, aborda la problemática de la inviolabilidad del domicilio mediante la exigencia de mecanismos de inspección efectivos, estableciendo que el carácter privado del hogar no puede operar como límite absoluto frente a la protección de los derechos laborales. Finalmente, en relación con las personas trabajadoras migrantes, el art. 8 impone la formalización previa de las condiciones contractuales y prohíbe prácticas coercitivas como la retención de documentos de identidad, identificadas como elementos que pueden comprometer la libertad real de la persona trabajadora.

© ADAPT University Press 2026

En conjunto, tanto la doctrina del Comité de Naciones Unidas como el marco normativo de la OIT convergen en una idea fundamental: la efectividad de los derechos laborales de las personas migrantes exige la adopción de medidas estructurales que trasciendan el reconocimiento formal, garantizando condiciones reales de acceso a la justicia y de ejercicio efectivo de los derechos.

8. Conclusiones

El análisis desarrollado permite constatar que la existencia de un marco normativo formalmente garantista no asegura, por sí misma, el ejercicio efectivo de los derechos laborales. En el caso de las mujeres migrantes, los condicionantes estructurales sistémicos vinculados a su estatus administrativo, su posición en mercados de trabajo segmentados y las responsabilidades de cuidados generan una brecha persistente entre la protección jurídica reconocida y su accesibilidad real. Esta distancia confirma que la vulnerabilidad no responde a factores individuales, sino a configuraciones institucionales y socioeconómicas que limitan la capacidad de ejercicio de los derechos.

En este contexto la revolución reciente del derecho penal evidencia que el ordenamiento jurídico es capaz de reconocer situaciones de vulnerabilidad y ajustar sus respuestas cuando se identifican riesgos graves para la dignidad humana. Sin embargo, esta capacidad de adaptación no se ha trasladado plenamente al ámbito laboral, donde subsisten dinámicas de exclusión normalizadas, especialmente en sectores feminizados y caracterizados por altos niveles de informalidad. El resultado es un sistema que opera de forma esencialmente reactiva: eficaz frente a manifestaciones extremas de explotación, pero insuficiente para prevenir y corregir las formas estructurales de precariedad que las preceden.

A partir de lo expuesto, puede afirmarse que nos encontramos ante una categoría específica de desprotección que cabe conceptualizar como "derechos sin acceso", caracterizada por la existencia de un reconocimiento formal de derechos que, sin embargo, no se traduce en su ejercicio efectivo debido a la concurrencia de condicionantes estructurales de carácter jurídico, económico y social. Esta noción permite visibilizar la insuficiencia de los enfoques basados exclusivamente en la titularidad jurídica y desplazar el análisis hacia las condiciones reales de ejercicio de los derechos.

Superar esta disociación requiere avanzar hacia un modelo de protección integral, capaz de operar tanto en la dimensión preventiva como en la reparadora. Ello implica reforzar los mecanismos institucionales que

garantizan el acceso a la justicia laboral, desvincular la tutela de los derechos del estatus migratorio y reconocer jurídicamente los contextos de consentimiento condicionado que caracterizan muchas relaciones laborales en sectores de baja regulación.

En definitiva, el desafío consiste en convertir los derechos reconocidos en derechos efectivamente ejercibles, de modo que la protección jurídica no quede circunscrita a quienes logran superar las barreras más severas de la exclusión, sino que alcance a quienes se encuentran en posiciones de mayor vulnerabilidad. Solo mediante esta aproximación será posible consolidar una arquitectura tuitiva coherente con los estándares internacionales de trabajo decente y con los principios de igualdad y dignidad que informan el derecho del trabajo contemporáneo.

9. Bibliografía

ALBERTSON FINEMAN M. (2008), *The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Condition*, en *Yale Journal of Law & Feminism*, vol. 20, n. 1, pp. 1-23

ALBERTSON FINEMAN M. (2019), *Vulnerability and Social Justice*, en *Valparaiso University Law Review*, vol. 53, n. 2, pp. 341-369

ALLAIN J. (ed.) (2012), *The Legal Understanding of Slavery. From the Historical to the Contemporary*, Oxford University Press

ANDERSON B. (2000), *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Zed Books

ANDERSON B. (2014), *Precarious Pasts, Precarious Futures*, en C. COSTELLO, M. FREEDLAND (eds.), *Migrants at Work. Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press

BLACKETT A. (2019), *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Cornell University Press

COSTELLO C., FREEDLAND M. (eds.) (2014), *Migrants at Work. Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press

CRENSHAW K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, n. 1, p. 139-167

DE LUCAS J. (2009), *Inmigración, diversidad cultural, reconocimiento político*, en *Papers*, vol. 94, pp. 11-27

FARALDO CABANA C. (2017), *Emplear a ciudadanos extranjeros o menores sin permiso de trabajo: ¿un nuevo delito contra los derechos de los trabajadores?*, en *Revista de Derecho Social*, n. 78, pp. 127-138

© ADAPT University Press 2026

FREEDLAND M., KOUNTOURIS N. (2011), *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press

FUDGE J. (2006), *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing

FUENTES LARA C., FANJUL G. (2024), *Externalización. Caos, corrupción y control migratorio bajo la apariencia de cooperación europea*, Fundación porCausa

GRETA (2023), *Evaluation report. Spain. Third evaluation round. Access to justice and effective remedies for victims of trafficking in human beings*

KAHALE CARRILLO D.T. (dir.) (2026), *Igualdad real de oportunidades de la mujer migrante en España*, Laborum

MANTOUVALOU V. (2012), *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 34, n. 1, pp. 133-166

OIT (2021), *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Resumen ejecutivo*

PALUMBO L. (2022), *Exploitation and situations of vulnerability of migrant workers in Europe. Legal and policy responses and challenges*, en A. TRIANDAFYLLIDOU (ed.), *Routledge Handbook of Immigration and Refugee Studies*, Routledge

SUPIOT A. (2007), *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France

UN WOMEN (2023), *Strengthening migration programming from a gender perspective. Lessons learned*

VAN DER ANKER C., VAN LIEMPT I. (eds.), *Human Rights and Migration. Trafficking for Forced Labour*, Palgrave Macmillan, 2012

VILLACAMPA ESTIARTE C., TORRES ROSELL N. (2016), *Trata de seres humanos para explotación criminal: ausencia de identificación de las víctimas y sus efectos*, en *Estudios Penales y Criminológicos*, vol. 36, pp. 771-829

Documentos y convenios internacionales

CMW, *Observación general N° 1, sobre los trabajadores domésticos migrantes*, 23 febrero 2011, CMW/C/GC/1

CMW, *Observación general N° 2 sobre los derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular y de sus familiares*, 28 agosto 2013, CMW/C/GC/2

Convenio OIT n. 81, *Convenio sobre la inspección del trabajo*, 1947

Convenio OIT n. 189, *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011

La brecha digital de género en España: educación STEM, cualificaciones TIC y oportunidades laborales*

Ana Belén FERNÁNDEZ CASADO**

RESUMEN: El artículo reúne los resultados de investigaciones realizadas por diversos autores e instituciones que abordan aspectos clave de la brecha digital de género y la influencia de los estereotipos de género en la elección de titulaciones STEM y de carreras profesionales en el sector de las TIC. En este contexto, se presta especial atención a la creciente relevancia de las competencias digitales y de la inteligencia artificial (IA) en un mercado de trabajo caracterizado por una rápida transformación tecnológica. La revisión bibliográfica adoptada como enfoque metodológico, centrada principalmente en España, examina las tendencias en la matriculación de mujeres en titulaciones relacionadas con la tecnología, especialmente en los ámbitos de la informática y las comunicaciones. Los resultados ponen de manifiesto la importancia de incrementar la visibilidad de las mujeres como referentes en estos ámbitos, así como el papel fundamental que desempeña el profesorado en el fomento del interés de las niñas y las jóvenes por las disciplinas STEM. El artículo presenta finalmente la representación de las mujeres en las profesiones TIC en España.

Palabras clave: Brecha digital de género, educación STEM, profesiones TIC, estereotipos de género, mujeres referentes.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La brecha digital de género. 2.1. Educación STEM. 3. Las competencias digitales. 4. Metodología. 5. Resultados de investigación. 5.1. Programas formativos STEM. 5.2. Referentes en el ámbito de la tecnología, la informática y las comunicaciones. 5.3. Formación en competencias digitales básicas. 5.4. Profesiones TIC. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* El presente artículo es resultado de investigación del Proyecto PID2023-147932OB-I00, *Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión*, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

** Profesora Contratada Doctora (DEI), Departamento de Sociología, Universidad de Murcia (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

The Gender Digital Divide in Spain: STEM Education, ICT Qualifications and Labour Market Opportunities

ABSTRACT: The article brings together findings from research conducted by various authors and institutions addressing key aspects of the gender digital divide and the influence of gender stereotypes on the choice of STEM degree programmes and careers in the ICT sector. In this context, particular attention is paid to the growing relevance of digital and artificial intelligence (AI) competencies in a labour market characterised by rapid technological transformation. The literature review adopted as the methodological approach, focusing primarily on Spain, examines trends in women's enrolment in technology-related degree programmes, particularly in the fields of computing and communications. The findings highlight the importance of increasing the visibility of women as role models in these fields, as well as the key role played by teachers in fostering girls' and young women's interest in STEM disciplines. Finally, the article presents an overview of women's representation in ICT professions in Spain.

Key Words: Gender digital divide, STEM education, ICT professions, gender stereotypes, women role models.

1. Introducción

A pesar de la creciente incorporación de las mujeres a la educación superior y a la investigación, su presencia continúa siendo desigual en determinadas áreas científicas y tecnológicas, especialmente a aquellas vinculadas a las disciplinas STEM. Hacer visibles las contribuciones de las mujeres a la ciencia permite reconocer su aportación al avance del conocimiento. «El efecto Matilda es un prejuicio que desconoce los logros de las mujeres científicas, cuyo trabajo a menudo se atribuye a sus colegas masculinos. Este fenómeno fue descrito por primera vez por la sufragista Matilda Joslyn Gage en su ensayo *La mujer como inventora*. Justamente, la discriminación de género impidió que ellas pudieran seguir trabajando o que se reconociera su trabajo y sus nombres llegaran hasta nuestros días»[1].

«*Las brechas de género siguen siendo una realidad palpable en múltiples ámbitos de nuestra sociedad*. Al observar los datos y estudios disponibles, se hace evidente que las mujeres continúan enfrentando desventajas estructurales respecto a los hombres»[2].

Según indica el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), «El 15,7% de las empresas tienen especialistas TIC en 2024, de las cuales el 41,9% emplea a mujeres especialistas TIC. Pese a que el porcentaje de compañías que emplean a este tipo de perfiles se ha reducido, el de aquellas que cuentan con mujeres especialistas TIC ha crecido desde el 38,7%. Sólo el 7,3% de las empresas tienen más del 50% de mujeres especialistas. El 14,6% tiene entre el 25% y menos del 50% y el 16,5% tiene entre el 10% y menos del 25%. Las grandes destacan frente al resto de tamaños, ya que el 57,2% contrata mujeres especialistas TIC. El porcentaje desciende hasta el 39,3% en las medianas y el 39,4% en las pequeñas empresas. […] En 2023 se registraron 79.318 contratos a mujeres en los empleos digitales, muy por debajo de los 226.813 a hombres»[3].

«La Estrategia digital europea plantea la necesidad de fomentar la implantación de tecnologías digitales para promover una economía justa y competitiva, una sociedad abierta, democrática y sostenible, y en definitiva una mejor calidad de vida para la ciudadanía. Concretamente, el *Programa Europa digital* 2021-2027 se centra en reforzar las capacidades en inteligencia artificial (IA), informática de alto rendimiento, ciberseguridad y

[1] T. DONOSO-VÁZQUEZ, S. ESTRADÉ, N. VERGÉS, *Brecha digital de género*, Documento de Trabajo Fundación Carolina, 2022, n. 70, p. 5.
[2] LABORATORIO DE EVALUACIÓN Y EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, *Informe sobre metodologías de evaluación y empleo con perspectiva de género 2025*, 2025, p. 3.
[3] ONTSI, *Brecha digital de género. Edición 2025 – Datos 2024*, 2025, p. 33.

© ADAPT University Press 2026

competencias digitales especializadas»[4]. «Las diferencias de género en las competencias digitales condicionan el modo en que mujeres y hombres se desenvuelven en el ámbito digital, que incluye internet»[5].

«La educación STEM es uno de los ámbitos donde la brecha digital de género entre hombres y mujeres es más notable. Este conjunto engloba las titulaciones relacionadas con ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Las políticas públicas en materia de digitalización de España y del conjunto de la Unión Europea reconocen la necesidad de incrementar la representación de las mujeres entre los especialistas digitales. […] En el conjunto de la OCDE, las chicas que quieren desempeñar esta profesión en el futuro son menos del 1,5%, mientras que los chicos son casi el 10%. La influencia de las familias también juega un papel en las expectativas de futuro de los jóvenes. Según la OCDE, es más frecuente que estas esperen que sus hijos varones cursen una carrera relacionada con las matemáticas»[6].

El presente trabajo aborda, a través de una investigación bibliográfica, en primer lugar, la conexión entre la brecha digital de género y el sistema educativo en aquellas titulaciones del ámbito de la informática que permite cualificar a los especialistas TIC, tanto en el ámbito de la formación profesional como en el universitario, reflejando la incidencia de los estereotipos de género en la elección educativa, la importancia de los referentes y también en la adquisición de competencias digitales básicas y la integración de la IA en la sociedad actual y en aquellos entornos donde las TIC están generando empleo y en el que las mujeres se han de incorporar, partiendo de la brecha digital de género existente.

2. La brecha digital de género

«El desarrollo de las competencias digitales de las personas […] está vinculado, además de con la mejora de la productividad y el desempeño a cualquier edad, con la reducción de las desigualdades y la inclusión en el ámbito digital»[7].

«La brecha de género puede estar ocultando realidades regionales muy diversas que tienen su origen en los diferentes contextos económicos, sociales, institucionales y culturales, así como en las medidas de política

[4] L. VELASCO, A. URUEÑA, M.P. BALLESTERO (coords.), *Tecnología + Sociedad en España 2021*, ONTSI, 2021, p. 27.
[5] ONTSI, *op. cit.*, p. 22.
[6] *Ibidem*, pp. 26 y 30.
[7] J.M. MÁRQUEZ FERNÁNDEZ (coord.), *Competencias digitales. Monográfico*, ONTSI, 2023, p. 8.

social, familiar y de género implementadas por los gobiernos regionales»[8]. El ONTSI ha analizado entre otros colectivos, la brecha digital de género existente con datos obtenidos en 2024. «Las mujeres son minoría entre especialistas digitales en todos los países de la UE. Este concepto engloba, según Eurostat, a las personas trabajadoras capaces de desarrollar, operar y mantener sistemas TIC y aquellas que las TIC constituyen la parte principal de su trabajo»[9].

«Las ingenierías han estado tradicionalmente habitadas y controladas por hombres, y el conocimiento ha sido producido por hombres, con genealogías de hombres y valores estereotipadamente masculinos. Esto otorga implícitamente atribuciones simbólicas de competencia y autoridad a los propios hombres, pero también tiene consecuencias de mayor alcance en la cultura profesional. Lo definen quienes lo han practicado y continúan practicándolo al más alto nivel, y quien quiera ingresar a esa comunidad debe adaptarse a los códigos masculinizados existentes. En los últimos años se han propuesto varias iniciativas encaminadas a visualizar las contribuciones de las mujeres al desarrollo tecnológico, con el fin de dotar a las jóvenes de referentes y hacer atractivas para las mujeres estas carreras»[10].

2.1. Educación STEM

Las mujeres representan el 30,1% (curso 2022-2023) y 30,2% (curso 2023-2024) del alumnado en Grado Básico, el 45,8% (curso 2022-2023) y 45,7% (curso 2023-2024) en Grado Medio y el 49,4% (curso 2022-2023 y 49,3% (curso 2023-2024) en Grado Superior[11]. «Las mayores *diferencias* se observan *al estudiar la distribución por sexo en cada familia profesional*: las mujeres son clara mayoría, por ejemplo, en Imagen Personal, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Textil, Confección y Piel, Administración y Gestión, y Sanidad; y los hombres en Instalación y Mantenimiento, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Electricidad y Electrónica,

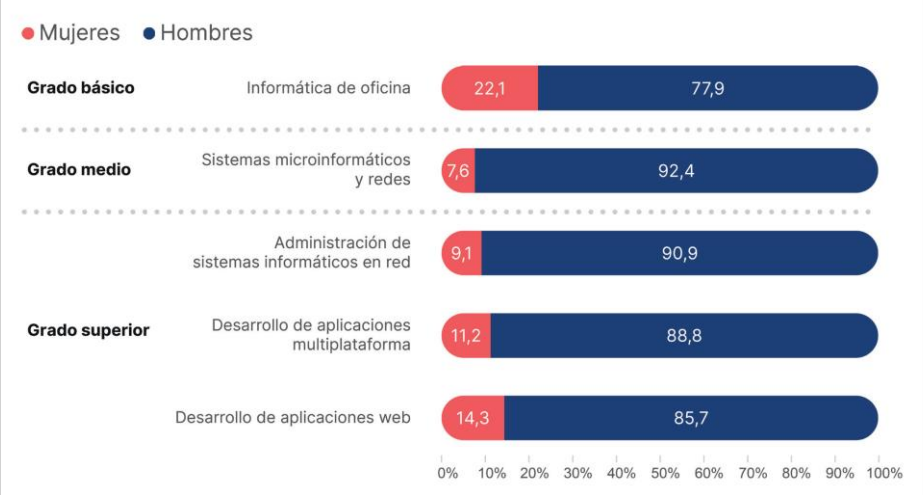
[8] A. ALTUZARRA ARTOLA, C. GÁLVEZ GÁLVEZ, A.M. GONZÁLEZ FLORES, *Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas*, en *Revista Internacional de Sociología*, 2018, n. 3, e105, p. 2.
[9] ONTSI, *op. cit.*, p. 31.
[10] T. DONOSO-VÁZQUEZ, S. ESTRADÉ, N. VERGÉS, *op. cit.*, p. 13.
[11] *Cfr.* datos de MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, *Estadísticas de Formación Profesional del Sistema Educativo. Edición 2024*, 2024, p. 9; MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, *Estadísticas de Formación Profesional del Sistema Educativo. Edición 2025*, 2025, p. 8.

© ADAPT University Press 2026

Industrias Extractivas, Fabricación Mecánica y Energía y Agua»[12].

Si nos centramos en las titulaciones relacionadas con la familia de informática, comprobamos que, tal como muestra el gráfico 1, «En la titulación de grado básico de informática de oficina sólo se han matriculado un 22,1% de mujeres. Aún son menos (un 7,6%) las que cursan el grado medio de sistemas microinformáticos y redes. En cuanto a grado superior, las mujeres son el 9,1% en Administración de sistemas informáticos en red, el 11,2% en desarrollo de aplicaciones multiplataforma y el 14,3% en desarrollo de aplicaciones web»[13].

Gráfico 1. Distribución por sexo de las personas matriculadas en formación profesional en el curso 2022-2023



Fuente: ONTSI, *Brecha digital de género. Edición 2025 – Datos 2024*, 2025, p. 29, gráfico 9

«Se observa que las mujeres, aun siendo mayoría entre el alumnado universitario (55,6%), se matriculan menos en ingeniería, industria y construcción (29% del total de matriculados) e informática (13,4% del total de matriculados), siendo mayor su presencia en educación (representando el 77,9% del total) y salud y servicios sociales (71,8% del total de matriculados), según datos de […] 2021 publicados por Ministerio de Educación y Formación Profesional»[14].

[12] MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, *Estadísticas de Formación Profesional del Sistema Educativo. Edición 2024*, cit., p. 9.
[13] ONTSI, *op. cit.*, p. 28.
[14] L. VELASCO, A. URUEÑA, M.P. BALLESTERO (coords.), *op. cit.*, pp. 44-45.

«Por lo que respecta a los estudios de postgrado y los doctorados, la proporción de estudiantes mujeres cae respecto de los estudios de grado; otra vez se apunta al continuo desgaste en la autoeficacia que supone estar en un entorno hostil y muy masculinizado para entender este fenómeno»[15].

El proceso de socialización y los estereotipos

«Desde hace unas décadas se está trabajando a nivel internacional en conocer y enmarcar la situación de las mujeres en la ciencia y conseguir, a partir de dicho conocimiento, una igualdad de género y oportunidades. Un punto básico de partida es la distinción entre "sexo" y "género". "Sexo" hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, mientras que el género es una construcción social que diferencia roles, responsabilidades, oportunidades y necesidades de hombres y mujeres en un contexto determinado»[16].

«Los estereotipos se interrelacionan entre sí. El factor de socialización que atribuye modestia en las mujeres, les impide decirse a sí mismas y, por ende, a los demás, lo brillantes que son. Lo que refuerza el estereotipo. Ocurre igual con capacidad y esfuerzo, parece que son contrapuestos: hombres = capacidad, mujeres = esfuerzo. Esto lleva no solo a una desventaja para las chicas, sino también para los chicos, y podría explicar por qué tantos chicos abandonan el sistema educativo. Creen que son capaces y que, por tanto, no necesitan hacer demasiado esfuerzo. Una vez que el estereotipo es introyectado: la modestia y la tranquilidad en oposición a la acción, la aventura y el arrojo, las chicas se esfuerzan para adquirir la imagen pública acorde con ese estereotipo. […] Las chicas se convencen a sí mismas de que sus cualificaciones son peores que las de sus compañeros, incluso a pesar de tener mejores notas que ellos. Los chicos, por su parte, exageran e incluso alardean sobre su relativo éxito porque su propio proceso de socialización ha reforzado esta actitud»[17].

«La familia, la escuela y los medios de comunicación contribuyen a sostener, en un hacer reiterativo, estereotipos de género. […] El acceso a la tecnología y su uso en la vida cotidiana ya muestra una socialización de género que luego incide en las expectativas y experiencias diferenciadas en el marco de la educación técnica»[18]. «Las relaciones previas con los

---

15 T. DONOSO-VÁZQUEZ, S. ESTRADÉ, N. VERGÉS, *op. cit.*, p. 12.

16 F. PUERTAS MAROTO, *El papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología*, Santillana, 2018, p. 7.

17 T. DONOSO-VÁZQUEZ, S. ESTRADÉ, N. VERGÉS, *op. cit.*, pp. 9 y 12.

18 C. JACINTO *ET AL.*, *Mujeres estudiantes en Programación: entre la reproducción y las nuevas construcciones de género. El caso de la formación en el nivel medio técnico en la Ciudad de Buenos Aires*,

© ADAPT University Press 2026

dispositivos informáticos parecen configurar la vocación para seleccionar esta especialidad. […] Los estereotipos de género también aparecen al interior del hogar, incidiendo en los apoyos u obstáculos que brinda la familia a la hora de definir la elección de la especialidad»[19].

«El profesorado debe recibir capacitación sobre género y sentirse comprometido con ello. Así pueden cambiar los estereotipos de género y el sesgo, asegurando que las chicas también sigan carreras relacionadas con las ciencias y la tecnología. […] El papel del profesorado adquiere una importancia considerable, aunque no debemos olvidar que la cultura corporativa del centro escolar actuará sobre los agentes educativos y sus posibilidades de cambio y renovación. En el tiempo preuniversitario y universitario hay diversos factores actuando en la continuidad de la brecha digital»[20].

Las referentes

«Los países más avanzados y con mejor calidad de vida son aquellos en los que las ciencias (ya sean las experimentales o las sociales) están más apoyadas social y económicamente. Sin embargo, en este camino de la ciencia y la tecnología, las mujeres han estado, hasta no hace mucho, bastante alejadas, y en muchos casos ocultas»[21].

«Desde los inicios de la informática –décadas de los 40 y 50 del siglo XX– las mujeres jugaron un papel importante en la profesión. Pero ya un siglo antes la matemática y escritora Ada Lovelace elaboró el primer algoritmo conocido en sus *Notas sobre la calculadora mecánica de Charles Babbage* y se convirtió en la pionera de la informática. Sin embargo, las mujeres fueron desapareciendo de la escena y en la actualidad no llegan al 20% de los efectivos del sector. Algo similar ocurre con el resto de los ámbitos tecnológicos». Además, «las chicas reciben menos *orientación académica y profesional* para elegir estudios y carreras STEM, con un fuerte componente tecnológico, que sus compañeros varones por parte de tutores, profesorado de primaria y secundaria y servicio de orientación de los centros de secundaria[22].

«No se entiende una investigación de calidad si no hay especialistas multidisciplinares, e igualmente si no hay una integración efectiva de

---

en *Revista de Sociología de la Educación RASE*, 2020, n. 3, pp. 433 y 446.

[19] *Ibidem*, pp. 440 y 441.

[20] T. DONOSO-VÁZQUEZ, S. ESTRADÉ, N. VERGÉS, *op. cit.*, pp. 18 y 20.

[21] F. PUERTAS MAROTO, *op. cit.*, p. 7.

[22] M. SAINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020, pp. 24 y 29-30.

géneros. La investigación ha demostrado que el sesgo de género tiene implicaciones importantes para el contenido de la ciencia. La desigualdad de género conlleva una pérdida de oportunidades y errores cognitivos en el conocimiento, la tecnología y la innovación»[23].

«Hay muy pocas "referentes" en estas actividades. Por tanto, la actual segregación laboral horizontal perpetúa este fenómeno en la sociedad presente y futura. […] La difusión de la existencia de mujeres referentes y líderes, y los beneficios que aportan a sus organizaciones, facilitaría su mayor incorporación a puestos masculinizados, directivos y de toma de decisiones; reduciendo la segregación laboral horizontal y vertical»[24].

«La inserción de las mujeres en el *sector informático* responde a una constante revelada en los estudios sobre segregación laboral […]. Los entornos laborales en el sector tienen reglas, costumbres y códigos que pueden resultar hostiles a las mujeres, razón por la cual se detectan fenómenos similares que en las instituciones escolares: su *masculinización e invisibilización*»[25]. «La escasa participación de las mujeres en los ámbitos tecnológicos es central en la discusión científica y en la elaboración de políticas públicas»[26].

3. Las competencias digitales

«El análisis en España revela que se está progresando en los objetivos de digitalización, con un amplio porcentaje de población que tiene competencias digitales básicas TIC. Aunque un estudio más detallado revela que existen diferencias generacionales y de género. Además, carecemos de suficientes especialistas TIC para satisfacer la fuerte demanda. Esto puede condicionar nuestra capacidad para aprovechar plenamente las oportunidades de la digitalización»[27].

Según publica Somos Digital[28], «en el marco del proceso de

[23] F. PUERTAS MAROTO, *op. cit.*, p. 10.

[24] I.M. MARTÍNEZ LEÓN, P. MARENGO, *La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales*, en *Revista de Economía ICE*, 2021, n. 921, pp. 69-70 y 81.

[25] C. JACINTO *ET AL.*, *op. cit.*, p. 435.

[26] A.M. GONZÁLEZ RAMOS, N. VERGÉS BOSCH, J.S. MARTÍNEZ GARCÍA, *Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2017, n. 159, p. 74.

[27] E. FERNÁNDEZ GASCUEÑA, I. SORIANO PINAR, E. VILLANUEVA MONTERO, *Inteligencia artificial y mercado laboral: impacto en las competencias de los trabajadores y en la gestión de personas*, en *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 2025, n. 14, pp. 15-16.

[28] SOMOS DIGITAL, *DigComp 2.2. Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes*, 2022, p. 77.

© ADAPT University Press 2026

actualización centrado en la interacción de la ciudadanía con los sistemas de IA, la recopilación de requisitos recogió lo siguiente: [en cuanto a los conocimientos implica] ser consciente de lo que hacen y lo que no hacen los sistemas de IA [y también] comprender las ventajas, las limitaciones y los retos de los sistemas de IA». DigComp 3.0 es la quinta edición del Marco Europeo de Competencias Digitales. «El marco es tecnológicamente neutro y está diseñado para ser adaptado y ajustado a diversos fines en contextos educativos, formativos y laborales»[29].

«La integración de la inteligencia artificial (IA) en los entornos educativos representa una oportunidad estratégica para transformar los modelos tradicionales de enseñanza hacia una pedagogía centrada en el estudiante. Esta tecnología posibilita la adaptación de contenidos, metodologías y ritmos de aprendizaje a las características individuales de cada alumno, favoreciendo procesos más inclusivos, motivadores y eficaces. […] su implementación no está exenta de desafíos: la persistencia de la brecha digital, la limitada formación del profesorado en competencias digitales, los riesgos relacionados con la privacidad y el uso ético de los datos representan barreras importantes, convirtiéndose en un panorama donde imperan las políticas públicas sin priorizar el acceso equitativo a las tecnologías basadas en IA. […] Es indispensable el fomento de políticas públicas orientadas a reducir las brechas tecnológicas, garantizar el acceso universal a la conectividad y promover programas de formación docente continua, ajustados a las realidades locales para lograr una inclusión digital genuina y sostenible»[30].

«La competencia digital implica el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas. Incluye la alfabetización en información y datos, la comunicación y la colaboración, […] la creación de contenidos digitales (incluida la programación), la seguridad (incluido el bienestar digital y las competencias relacionadas con la ciberseguridad) […] [y] la resolución de problemas»[31].

---

[29] J. COSGROVE, R. CACHIA, *DigComp 3.0. Marco Europeo de Competencias Digitales. Quinta edición*, 2025, p. 2.

[30] M.V. GANCHOZO-LOOR, J.L. PÁRRAGA-GALLARDO, D.S. ALCÍVAR-CEDEÑO, V.J. VERA VERA, *Inteligencia artificial y aprendizaje significativo en contextos rurales: una revisión crítica de la literatura*, en *Innova Science Journal*, 2025, n. 2, p. 78.

[31] Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (2018/C 189/01), Anexo, § 4.

4. Metodología

Para la elaboración de este artículo, se ha realizado una revisión de bibliografía nacional e internacional cuyo análisis principal haya sido las brechas de género en el ámbito de la tecnología, principalmente publicadas por el ONTSI entre 2021 y 2025, así como de proyectos publicados para fomentar el interés de las mujeres en titulaciones STEM, concretamente en el ámbito de la informática, y de informes sobre mujeres referentes en estas actividades, así como de estadísticas publicadas sobre el número de mujeres matriculadas en los diferentes niveles educativos que cualifican como especialistas en TIC, como las que publica el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, que también publica la colección Aulas por la Igualdad donde se presentan los datos de *Igualdad en cifras*. También se revisarán diferentes recursos recabados del *Boletín de Recursos* del Instituto de la Juventud (Injuve)[32].

5. Resultados de investigación

5.1. Programas formativos STEM

El informe *Igualdad en cifras* de 2026 «refuerza la necesidad de seguir impulsando iniciativas como los Premios Aulas por la Igualdad que integran los Premios Alianza STEAM y los Premios Irene. En la misma línea, la III Feria de la Niña y la Mujer en la Ciencia facilita el intercambio de proyectos de centros educativos con enfoque de igualdad. La evidencia muestra, además, que un mayor nivel educativo no se traduce automáticamente en igualdad de oportunidades en el empleo»[33]. En 2025, el 58,7% de las mujeres de 25 a 34 años cuenta con estudios superiores, 12,1 puntos más que los hombres de la misma edad; aun así, la brecha de empleo persiste[34]. «La tecnología posibilita que los estudiantes adquieran destrezas prácticas y entendimiento técnico, capacitándolos para el manejo de herramientas digitales en contextos variados, cataliza la creatividad y la resolución de dificultades, exigiendo a los estudiantes la generación de soluciones imaginativas y la utilización de recursos tecnológicos para superar

[32] *Vid.* INJUVE, *Boletín de recursos sobre mujer joven*, 1 junio 2022.
[33] MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, *Igualdad en cifras. MEFD 2026. Aulas por la igualdad*, 2026, p. 14.
[34] *Vid.* EFE, *Las estudiantes españolas obtienen mejores notas, pero persiste la brecha de género en el empleo*, en *efeminista.com*, 19 marzo 2026.

© ADAPT University Press 2026

obstáculos»[35].

«*La brecha según el nivel de estudios es la tercera mayor que podemos identificar en España con los datos existentes*. Esta brecha tiene una dimensión muy similar a la diferencia que se registra en función de la ocupación laboral, con la que está indirectamente relacionada. Para la corrección de esta brecha es necesario el fomento de oportunidades de aprendizaje en entornos educativos no formales, además de la formación en competencias digitales desde la infancia y durante la educación básica»[36].

«La evidencia muestra que la presencia de referentes tiene un impacto positivo desde la Educación Primaria hasta la Universitaria, tanto en la autopercepción, confianza y afección por las matemáticas como en la matriculación en grados STEM. Además, la mayor parte de estas intervenciones son de bajo coste y tienen efectos de una magnitud importante»[37].

Los resultados de un informe Iseak[38] «muestran que la ansiedad por las matemáticas afecta a la mitad de la población, principalmente a las mujeres. Esta es una de las razones que aleja a las personas a decantarse por estudios del ámbito STEM –de naturaleza técnica y con clara infrarrepresentación femenina– y las acerca a estudios HEAL, relacionados con la sanidad, educación, administración o humanidades. […] El análisis pone de relieve que el tipo de estudios es determinante para comprender la posterior segregación ocupacional, por lo que la ansiedad en las matemáticas –que aflora desde etapas tempranas– juega un papel fundamental. Asimismo, las personas adolescentes y, sobre todo, las mujeres, perciben las matemáticas como menos útiles y aplicables; y los empleos relacionados con las mismas como menos conciliadores entre la vida personal y profesional. Por otro lado, el estudio muestra que las mujeres tienen una mayor disposición a sacrificar salario a cambio de obtener otros atributos no monetarios en los empleos –como el menor esfuerzo físico, la flexibilidad horaria o la cercanía al puesto de trabajo–».

---

[35] G.R. ORTIZ-CARRANZA, J.M. ORTIZ-BARRE, G.D. TREJO-MÁRQUEZ, E.A. MARTÍNEZ-SATIZABAL, *Metodología STEAM. Aplicaciones en la educación básica*, en *593 Digital Publisher CEIT*, 2024, n. 3, p. 1157.

[36] J.M. MÁRQUEZ FERNÁNDEZ (coord.), *op. cit.*, p. 22.

[37] L. COBREROS, J. GALINDO, T. RAIGADA, *Mujeres en STEM. Desde la educación básica hasta la carrera laboral*, EsadeEcPol, 2024, p. 50.

[38] A. OSÉS, D. MARTÍNEZ DE LAFUENTE, S. DE LA RICA, *Segregación de género en el mercado laboral: causas y soluciones*, Informe Iseak, 2024, n. 1, p. 82.

5.2. Referentes en el ámbito de la tecnología, la informática y las comunicaciones

«La falta de referentes femeninos en los ámbitos STEM. tiende a perpetuar la escasez de estos para futuras generaciones. Esta insuficiencia de modelos concretos y asociables se hace palpable en todas las etapas educativas y a todos los niveles y, como se mostraba con anterioridad, tiene un impacto negativo en la autopercepción, la confianza y las expectativas académico-laborales en áreas STEM. El acceso directo a estos referentes en la escuela, en el hogar y en otros ámbitos formativo-profesionales no reglados puede resultar determinante para la toma de decisiones de las chicas en momentos clave de sus carreras educativo-laborales»[39].

Ada Lovelace (Lady Byron) (1815-1852)

Matemática y tecnóloga, creadora del primer programa de computación

Hija del poeta romántico Lord Byron. Fue educada por su madre, después del abandono de su padre a los pocos meses de nacer. La madre le inculcó el amor y la pasión por las matemáticas y las ciencias.

Su talento matemático la condujo a una relación de amistad con el matemático inglés Charles Babbage, y concretamente con la obra de Babbage sobre la máquina analítica. Entre 1842 y 1843, tradujo un artículo del ingeniero militar italiano Luigi Menabrea sobre la máquina, que complementó con un amplio conjunto de notas propias, denominadas simplemente «Notas». Estas notas contienen lo que se considera el primer programa de ordenador, esto es, un algoritmo codificado para que una máquina lo procese.

Las notas de Lovelace son importantes en la historia de los orígenes de la computación. También desarrolló una visión sobre las capacidades de los ordenadores de ir más allá de unos simples cálculos numéricos, mientras que otros, entre ellos el propio Babbage, se concentraron solamente en estas posibilidades. Ada Byron es la madre de la programación informática.

Durante su vida, sus aportes fueron poco apreciados; solo se les dio la importancia merecida años después de su muerte. En 1979, el Departamento de Defensa de los Estados Unidos creó un lenguaje de programación basado en Pascal y que en honor a Ada Byron se llamó lenguaje de programación ADA. Su rostro ha aparecido como marca de autenticidad en los certificados de licencia del sistema operativo Microsoft Windows[40].

[39] L. COBREROS, J. GALINDO, T. RAIGADA, *op. cit.*, p. 50.
[40] Cita extraída de F. PUERTAS MAROTO, *op. cit.*, pp. 37-38.

© ADAPT University Press 2026

Grace Murray Hopper (1906-1922)

Ingeniera computacional

Grace es considerada una pionera en el mundo de las ciencias de la computación. En su familia había militares e ingenieros, lo que marcó su formación y vida profesional. Desde muy pequeña demostró aptitudes para las ciencias y las matemáticas. Estudió Física y Matemáticas en las universidades de Nueva York y Yale, donde se doctoró en 1934.

En plena Segunda Guerra Mundial Grace se unió a las fuerzas armadas de su país, en las que llegó a ser contraalmirante. Durante la guerra inició estudios sobre programación. En 1949, empezó a trabajar en la Eckert-Mauchly Corporation, que en esos momentos estaba desarrollando computadoras.

Fue en esta empresa donde Grace desarrolló la mayor parte de su trabajo de programación, como el primer compilador de la historia. Pero su mayor contribución fue la creación de un lenguaje de programación que usara el inglés en su comunicación y que sirviera para aplicaciones de negocios. Ese lenguaje fue el COBOL, por el que Grace figura en la historia de la informática como su creadora. COBOL fue el primer lenguaje de lo que posteriormente sería la revolución tecnológica[41].

Joan Clarke (1917-1996)

Matemática y encriptóloga

Esta matemática británica tuvo un papel fundamental en la victoria de los aliados en la Segunda Guerra Mundial. Había estudiado un doble grado en Matemáticas en la Universidad de Cambridge.

Corrían los años cuarenta y en Europa había una amenaza real por parte de la Alemania nazi. El Ejército alemán utilizaba el Código Enigma como mecanismo tanto para cifrar como para descifrar mensajes. La inteligencia británica, con Alan Turing a la cabeza, trataba de romper y descifrar este lenguaje secreto.

Joan empezó a trabajar para el Gobierno británico en el equipo de Alan Turing, pero por ser mujer le asignaron un puesto de secretaria por el que cobraba mucho menos que sus compañeros varones. Enseguida, Joan demostró unas enormes cualidades como encriptóloga y, junto con Alan Turing, consiguió descifrar el Código Enigma y salvar muchas vidas humanas. Como no había protocolos para contratar a una criptoanalista mujer, tuvo que ser clasificada como lingüista. En la película *The Imitation*

[41] *Ibidem*, p. 48.

Game se muestra el proceso de desciframiento del citado Código Enigma[42].

Nuria Oliver (1970-actualidad)

Ingeniera en telecomunicaciones

Salió de Alicante a los 18 años para convertirse en una pionera de la inteligencia artificial (IA), desde centros como el Instituto Tecnológico de Massachusetts. Hoy, con 56, dirige la fundación que creó en su ciudad natal [Fundación Ellis] para identificar los problemas de esta tecnología y llevarla por el buen camino.

La ingeniera Nuria Oliver, flamante Premio Nacional de Investigación en el área de Matemáticas y Tecnologías de la Información, habla sobre los retos de esta revolución tecnológica.

[…]

¿Qué le llevó por el camino de las matemáticas primero y de las ciencias computacionales después?

Es mi carácter, desde muy pequeña me encantaron los misterios, los puzzles, resolver problemas de lógica. En España las matemáticas todavía siguen siendo una de las disciplinas que más cuestan a los niños, y la ingeniería informática una de las carreras qué menos eligen las niñas.

¿Qué le diría a las niñas para que desarrollen esa inquietud?

Que no hay disciplina más apasionante que la informática, pero en particular la IA. Es transversal, se puede aplicar a cualquier sector y área de conocimiento. Es una carrera extremadamente creativa, vocacional y casi un modo de vida porque siempre estás pensando y aprendiendo cosas nuevas.

[…]

¿Qué se puede hacer para lograr que haya más 'eruditos digitales'?

Contar con una asignatura transversal en colegios e institutos de pensamiento computacional, que vendrían a ser las matemáticas del siglo XXI[43].

[42] *Ibidem*, p. 52.

[43] Cita extraída de la entrevista de LA VANGUARDIA, *Nuria Oliver, pionera de la Inteligencia Artificial: "Estamos perdiendo habilidades clave por el uso excesivo e indiscriminado de la tecnología"*, en *www.lavanguardia.com*, 15 mayo 2026.

© ADAPT University Press 2026

5.3. Formación en competencias digitales básicas

«Con el paso de los años, España ha reducido la brecha de competencias digitales globales entre sexos y conseguido superar el nivel medio de competencias europeo. Actualmente, España se encuentra en el 6º puesto en la Unión Europea en porcentaje de mujeres con competencias Digitales globales básicas o superiores (63 % de las mujeres frente al 66 % de los hombres). […] En España, al igual que la Unión Europea, las mayores brechas en competencias digitales se dan en función de la edad (58 puntos), la ocupación (49 puntos) y el nivel de estudios (47 puntos). También existen brechas, aunque más reducidas, en función del lugar de residencia (14 puntos) y del género (3 puntos)»[44].

«Si bien, el uso de IA permite alinear las políticas de recursos humanos con la estrategia corporativa y mejorar la gestión del área funcional, uno de los aspectos más relevantes con respecto a los trabajadores, está en su aplicación para identificar y diseñar nuevas tareas y configuración de nuevos puestos de trabajo dentro de la organización. […] Las empresas tienen que reconfigurar simultáneamente las habilidades técnicas y las habilidades blandas de sus trabajadores. Los trabajadores de niveles medios y bajos de cualificación que realizan tareas rutinarias tienen necesidad de re cualificarse para evitar la pérdida de empleo porque es muy posible que sus tareas sean realizadas por una IA; por otra parte, aquellos que tienen altos niveles de cualificación, para trabajar en colaboración con esta tecnología deberán desarrollar nuevas habilidades y mantener una actitud de aprendizaje a lo largo de la vida»[45].

«En España, más del 30% trabajan utilizando dispositivos digitales la mayor parte del tiempo. Por lo que se refiere a las competencias TIC, en la última encuesta sobre competencias digitales Eurostat 2023, se recoge que, solo el 56% de los europeos, poseen destrezas digitales básicas […], por lo que la mayoría de la población no puede acceder a servicios online, y en especial son las personas mayores quienes tienen menor nivel. […] En España, el 66,2% de las personas tenían competencias básicas en 2023»[46].

«Frente a los avances tecnológicos de otras épocas limitados a ámbitos muy específicos (telégrafo, teléfono, automóvil, aviación, radio, televisión), la implantación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones presenta características especiales: ha sido y es muy rápida,

---

[44] J.M. MÁRQUEZ FERNÁNDEZ (coord.), *op. cit.*, pp. 18 y 20.
[45] E. FERNÁNDEZ GASCUEÑA, I. SORIANO PINAR, E. VILLANUEVA MONTERO, *op. cit.*, pp. 6-7.
[46] *Ibidem*, pp. 10-11.

abarca casi todos los dominios de la vida (información, comunicación, vida familiar, laboral y de ocio), provoca enormes cambios socioeconómicos y, en contraste con anteriores avances, exige un aprendizaje o un esfuerzo de adaptación más o menos intensos»[47].

El programa ECDL es un programa «para la inserción sociolaboral de mujeres jóvenes: formación en "competencias digitales para mujeres jóvenes y para la eliminación de la brecha digital", es contribuir a la eliminación de la brecha digital de género, facilitando el acceso de las mujeres a las TICs, facilitando de esta forma su empleabilidad y promoviendo su empoderamiento. Disminuir la brecha digital supone un paso más hacia una verdadera equiparación entre hombres y mujeres, en un ámbito, el de las nuevas tecnologías, en el que resulta evidente la desigualdad entre sexos»[48].

«Además de la formación o mentorías, aunque no se halla evidencia lo suficientemente robusta, los grupos de apoyo y redes de colaboración tienen el potencial de generar un ambiente más inclusivo, fomentando la identidad social de las mujeres en sectores dominados por los hombres. Iniciativas como "Empowered Tech" (que trata de apoyar a las mujeres en ocupaciones relacionadas con la tecnología mediante encuentros presenciales, en línea, talleres y mesas redondas) así como "Women in Data" resultan referentes en este ámbito y, además, proporcionan un buen marco para evaluaciones experimentales que nos ayuden a entender el impacto de este tipo de iniciativas en la incorporación y progresión de las mujeres en carreras científico-tecnológicas»[49].

En el nivel de formación profesional, encontramos que el porcentaje de mujeres matriculadas en Ciclos Formativos de FP Grado Medio de la familia de Informática y comunicaciones para el curso 2023-2024 era del 9%[50], cuando para el curso 2018-2019 era del 6%[51]. En Ciclos Formativos de FP Grado Superior, del 15,7%, cuando para el curso 2018-2019 era del 11,6%.

---

47 J.M. MARTÍNEZ SELVA, *Tecnoestrés laboral: el estrés derivado de la implantación de las nuevas tecnologías*, en OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT, *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo, 2016, p. 125.

48 INJUVE, *op. cit.*, p. 88.

49 L. COBREROS, J. GALINDO, T. RAIGADA, *op. cit.*, pp. 53-54.

50 *Vid.* MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, *Igualdad en cifras. MEFD 2026. Aulas por la igualdad*, cit., pp. 26-28.

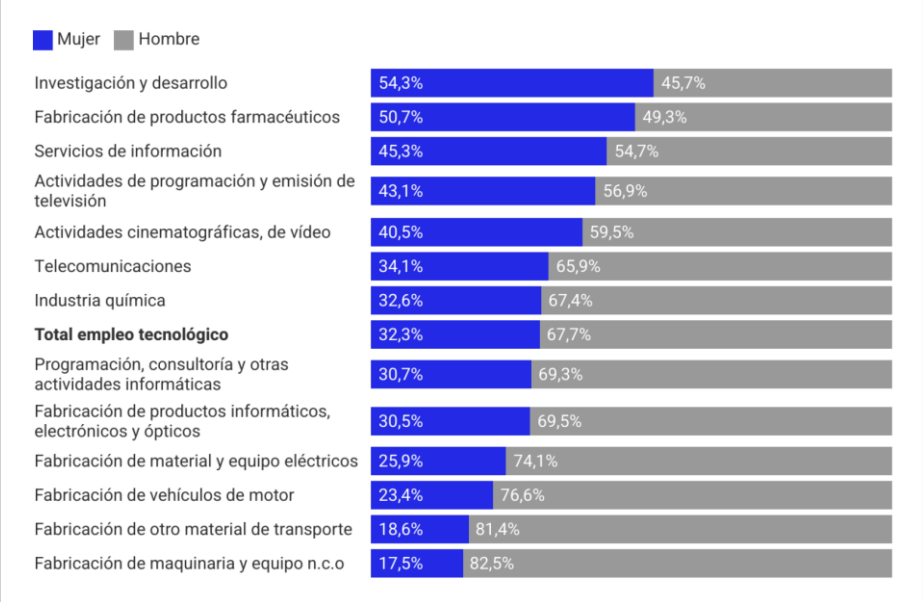
51 *Vid.* MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, *Igualdad en cifras. MEFP 2021. Aulas por la igualdad*, 2021, pp. 27-28.

© ADAPT University Press 2026

5.4. Profesiones TIC

Dentro del empleo tecnológico «Hay una rotunda sobrerrepresentación de hombres, si bien hay cierto grado de convergencia, puesto que el ritmo de crecimiento del empleo tecnológico femenino es mayor que su peso poblacional». El empleo tecnológico generado supone un 36% de mujeres durante el periodo analizado. «En tan solo 5 de las 13 ramas más tecnológicas hay paridad. Y solo en 2 de ellas hay algo más de mujeres que hombres (*Investigación y desarrollo* y *Fabricación de productos farmacéuticos*)», representando un 30,7% en el sector de "Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática"[52], tal como se puede comprobar en el gráfico 2.

Gráfico 2. Porcentaje de empleo por género en las actividades intensivas en tecnología



Fuente: COTEC, *Mapa del empleo tecnológico en España. Situación y evolución en la última década (2013-2023)*, 2024, p. 15

«Existe una diferencia muy amplia –más de ocho puntos porcentuales– entre el peso del empleo tecnológico en la comunidad autónoma líder

[52] *Vid.* COTEC, *Mapa del empleo tecnológico en España. Situación y evolución en la última década (2013-2023)*, 2024, pp. 14 y 15.

(Madrid) y la menos intensiva (Canarias). […] Tan sólo el 24% de los nuevos afiliados en las ramas más tecnológicas está fuera de Madrid, Cataluña, Andalucía o la Comunidad Valenciana. […] Las provincias de Guipúzcoa, Madrid, Zaragoza y Barcelona lideran el empleo tecnológico en España. […] En el último decenio se identifica un total de 2.588 municipios que han aumentado el peso del empleo tecnológico en su estructura productiva». Además, «Se observa una correlación evidente entre la presencia de empleo tecnológico y el nivel de renta en las comunidades autónomas, provincias y municipios de toda España»[53].

Por otro lado, «incluso antes de iniciarse el proceso de selección para un puesto de trabajo, el modo en el que esté descrita la vacante puede desincentivar que ciertos colectivos apliquen a la misma. Esto puede suceder en función del género de las personas que puedan ser potenciales candidatas»[54].

«A pesar de un ligero aumento del indicador de especialistas en TIC en los últimos años, España sigue estando muy por debajo de la media de la UE (4,1 % frente al 4,5 %), por lo que esta escasez de especialistas digitales dificulta la productividad. […] En el campo de los especialistas digitales existe una gran brecha por cuestión de género, tanto en la Unión Europea como en España. Un 19 % (2021) de las especialistas digitales españolas son mujeres, porcentaje idéntico al de la media europea»[55].

«En 2022, España tenía el 79% del peso medio de empleo tecnológico de Europa […]. La última década suma 455.000 nuevos afiliados netos en las ramas más tecnológicas de la economía, pasando de 954.000 en 2013 a 1,41 millones en 2023. […] Aunque la tendencia alcista se observa en todo el periodo analizado (2013-2023), es a partir de la pandemia cuando se produce una clara aceleración del crecimiento»[56]. El 61% del empleo tecnológico lo lidera "Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática", según afiliación a la seguridad social.

«El incremento de la representación femenina en sectores con condiciones laborales favorables, además de mejorar la igualdad, contribuiría a reducir la brecha salarial de género. Esta brecha supone que

---

[53] *Ibidem*, pp. 18, 20, 21, 24 y 28.

[54] A. OSÉS, D. MARTÍNEZ DE LAFUENTE, S. DE LA RICA, *op. cit.*, p. 44. «Un estudio de Human Rights Watch (2018), en el que se analizaron 36.000 vacantes de empleo en China, descubrió en las descripciones de las vacantes de empleo se dirigían específicamente a hombres o a mujeres en función del tipo de puesto publicado. Aquellos puestos de los que se infería un alto nivel de dificultad se dirigían en múltiples ocasiones a los hombres, de manera explícita en la descripción de la propia vacante» (*ibidem*, nota 20).

[55] J.M. MÁRQUEZ FERNÁNDEZ (coord.), *op. cit.*, p. 24.

[56] COTEC, *op. cit.*, pp. 7, 10 y 11.

© ADAPT University Press 2026

los ingresos medios por hora de las mujeres están 8,9% por debajo de los de los hombres en España y el 12,7% en el conjunto de la UE. […] Uno de los ámbitos donde mayor brecha existe es en la composición por género del total de especialistas digitales, donde las mujeres son minoría. El 18% de especialistas digitales en España son mujeres. Esto supone 1,4 puntos porcentuales menos que el año pasado. Nuestro país está 9 décimas por debajo de la media europea»[57].

«Cabe subrayar los siguientes resultados:

- Ser joven (entre 16 y 35 años) incrementa la probabilidad de trabajar en sectores TIC, tanto para el empleo total como en la diferenciación por género, si bien esta probabilidad es mayor en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres.
- El estado civil es una variable que no resulta significativa, ni para el total del empleo, ni para hombres ni para mujeres.
- La formación es una de las características personales más determinante. Una mayor educación incrementa la probabilidad de trabajar en sectores TIC, más en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.
- Es más probable estar empleado en el empleo TIC en aquellas CCAA que cuentan con una elevada presencia de sectores TIC, probabilidad más favorable en el caso de los ocupados que en el caso de las ocupadas.
- La variable "convivir con hijos en el hogar" no resulta significativa.
- La duración de la jornada laboral resulta muy determinante respecto de la asignación a las ramas TIC, y se concreta en la exigencia del desarrollo de jornadas a tiempo completo. Esta variable sólo es significativa en el caso del empleo total, ya que ni para hombres ni para mujeres es una variable trascendente.
- Ser asalariado indefinido es la situación que más incrementa la probabilidad de trabajar en sectores económicos TIC para los tres tipos de población estudiada.
- La experiencia profesional incrementa la probabilidad de estar empleado en un sector TIC, de modo que haber estado empleado por más de 58 meses en la empresa actual determina la mayor probabilidad de estar contratado en sectores TIC, siendo más probable para las mujeres que para los hombres.
- Frente al resto de posibilidades, desempeñar ocupaciones laborales no manuales cualificadas estimula la probabilidad de trabajar en el empleo TIC.

[57] ONTSI, *Brecha digital de género 2023. Edición 2024 – Datos 2023*, 2024, p. 30.

– Es interesante la probabilidad asociada a la *constante* ya que en todos los casos su signo es negativo, lo cual significa que, al margen de las variables estudiadas, es más probable trabajar en sectores de actividad que no tienen relación con el empleo TIC. Esta probabilidad es mayor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres»[58].

6. Conclusiones

«Casi el 30% de los trabajadores europeos utiliza de dispositivos digitales en sus actividades laborales, en especial entre los 30 y 44 años, que dedican la mayoría de su tiempo en el uso de herramientas tecnológica digitales, y más las mujeres que los hombres. Y son los trabajadores de mayor edad, entre 45 y 59, los que dedican menos tiempo al uso de herramientas digitales. […] La digitalización es también una prioridad estratégica en España, en línea con los objetivos de la UE. En este sentido, las administraciones públicas quieren impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías con el objetivo de lograr la transformación digital del país»[59].

Según la Fundación PwC en un informe de 2018[60], «el entorno laboral está experimentando importantes transformaciones que darán lugar a una nueva relación entre personas empleadas y empresas que requerirá a las primeras desarrollar nuevas competencias profesionales para incorporarse adecuadamente en el mercado de trabajo. En este sentido, las ocupaciones de las próximas décadas demandarán crecientemente personas formadas en carreras técnicas con un componente científico, lógico y matemático y que, además, reúnan competencias digitales»[61].

Según la Fundación CYD[62], «Las mujeres fueron mayoría en todas las etapas universitarias (Grado, Máster y Doctorado) en 2023. Por ramas de estudios, existe una sobrerrepresentación en los ámbitos de la educación y la salud (suponen el 70% del alumnado universitario español), pero por el contrario están infrarrepresentadas en ingeniería, industria y construcción

[58] C. IGLESIAS FERNÁNDEZ, R. LLORENTE HERAS, D. DUEÑAS FERNÁNDEZ, *Diferencias de género en el empleo TIC*, en *Cuadernos de Economía*, 2010, n. 92, pp. 124-125.
[59] E. FERNÁNDEZ GASCUEÑA, I. SORIANO PINAR, E. VILLANUEVA MONTERO, *op. cit.*, pp. 9 y 12.
[60] PWC, *Mujeres jóvenes ante el empleo. Girls Get Equal Job*, 2018, citado por INJUVE, *op. cit.*, p. 39.
[61] INJUVE, *op. cit.*, p. 39.
[62] FUNDACIÓN CYD, *Mujer y universidad: ¿Qué factores influyen en la elección de sus estudios?*, 2024, citado por INJUVE, *Boletín Recursos sobre mujeres jóvenes*, 29 mayo 2024, p. 12.

© ADAPT University Press 2026

(29,8%) y en tecnologías de la información y comunicación (15,4%). Esta presentación recoge los resultados de una encuesta dirigida a 800 mujeres graduadas universitarias o que actualmente están estudiando en la universidad, y pretende conocer qué factores influyen en la mujer a la hora de elegir su ámbito de estudios universitarios. El 69% de las mujeres cree que hay sesgos de género en la elección de la carrera universitaria: a menor edad mayor es la percepción, aunque únicamente el 27% considera haberse sentido influenciada por los sesgos a la hora de escoger sus estudios y/o su profesión. No obstante, un 43% cree que, desde pequeñas, a las niñas se las orienta hacia profesiones más vinculadas a la educación o la salud»[63].

«En carreras con exigencias notables y donde los fracasos son comunes hasta alcanzar la meta, los estereotipos golpean a las chicas de manera notoria al ahondar sobre sus creencias acerca de lo que son capaces de hacer o no, el miedo a ser juzgadas, la angustia de pensar que se han equivocado, y fomentar su abandono. Intersecciones entre género y pertenencia a minorías étnicas, y/o nivel socioeconómico amplificarían aún más este efecto negativo en la autoeficacia. Los ambientes masculinizados de las carreras tecnológicas, junto con una docencia anclada en tiempos pretéritos que no introduce la perspectiva de género, contribuyen a crear un ambiente no apto para chicas»[64].

Sobre el total de estudiantes egresados en estudios de Grado según sexo y ámbito de estudio, para el curso 2023-2024, el informe *Igualdad en cifras* de 2026 muestra que, en el ámbito de la informática, el 15,8% son mujeres. En el caso de los másteres pasan a ser 23,3%[65]. Para el curso 2019-2020 suponían el 13,4%, y en los másteres el 22,8%, lo que refleja un leve incremento de egresadas[66].

«Hace falta que el profesorado pueda instruirse en la metodología STEAM para afianzar las múltiples beneficios que ofrece para el aprendizaje, para el rol del nuevo docente que ensena los conocimientos enfocados a adquirir competencias, guiando en todo el proceso a sus alumnos escolares, haciendo el mejor uso de los tiempos, generando un ambiente de aprendizaje positivo y agradable, motivándolos desde la base de lo que van aprendiendo, y evaluándolos cuantitativamente cuando hayan obtenido logros positivos, que a su vez, continúen promoviéndolos a nuevos logros»[67].

---

[63] INJUVE, *Boletín Recursos sobre mujeres jóvenes*, cit., p. 12.
[64] T. DONOSO-VÁZQUEZ, S. ESTRADÉ, N. VERGÉS, *op. cit.*, p. 20.
[65] *Vid.* MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES, *Igualdad en cifras. MEFD 2026. Aulas por la igualdad*, cit., p. 63.
[66] *Vid.* MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, *op. cit.*, pp. 30-31.
[67] G.R. ORTIZ-CARRANZA, J.M. ORTIZ-BARRE, G.D. TREJO-MÁRQUEZ, E.A. MARTÍNEZ-

«Existe margen de actuación por parte de la política pública si se desea mitigar la segregación de género en el mercado laboral. En primer lugar, los *programas de tutorías personalizadas en el ámbito de las matemáticas* […]. Dado que las mujeres tienen menor rendimiento medio en las matemáticas, así como mayores niveles de ansiedad a la hora de afrontarse a cuestiones relacionadas con la materia, este tipo de tutorías podrían, en última instancia, fomentar su participación en STEM. […] En segundo lugar, las *intervenciones de referentes en el ámbito de la ciencia o las matemáticas* ("*role models*") pueden ser particularmente relevantes para atraer a mujeres al ámbito STEM […]. Una tercera intervención podría constar de acciones para *confrontar la ansiedad por las matemáticas*. Por ejemplo, las intervenciones diseñadas a cambiar la mentalidad para recalcar el "fracaso como mejora" han resultado efectivas en diversos contextos. Estas acciones se vertebran en torno a la idea de confrontar la ansiedad, en lugar de evitarla. […] En cuarto lugar, la literatura muestra que […] *proporcionar información al alumnado acerca de su rendimiento*, permitiendo conocer si se sitúa por encima o debajo del de sus compañeros, puede provocar mejoras en el rendimiento académico. […] En quinto lugar, los *programas profesionalizados de orientación al alumnado* podrían resultar efectivos. Por un lado, la orientación al alumnado en base a sus competencias podría fomentar la participación femenina en el ámbito STEM, especialmente antes de que la brecha de género en el rendimiento matemático se amplíe. […] Por otro, un mayor nivel de *información en relación con las salidas laborales* de los estudios podría ayudar a las personas a tomar decisiones informadas»[68].

«El porcentaje de ocupaciones STEM como porcentaje total de la fuerza laboral ha crecido desde mediados de la década pasada. Al mismo tiempo, presentan una proporción más baja de puestos a tiempo parcial. Y tienden a exigir un nivel de formación más elevado que el promedio. Todo esto apunta hacia un segmento del mercado laboral dinámico y competitivo, pero en el que (precisamente por esto) las oportunidades de progresión laboral son al mismo tiempo considerables. Por ello, tiene sentido incidir en políticas que faciliten el acceso para las mujeres a estas oportunidades en pie de igualdad. Estas medidas no son necesariamente específicas del ámbito STEM, sino que tienen una naturaleza transversal porque la desigualdad de acceso a oportunidades de progreso en las carreras también lo es. Pero sí parecen condición necesaria para avanzar hacia una presencia más igualitaria de las mujeres en STEM más allá de la educación y el inicio del periplo laboral. Destacamos tres: […] *el acceso y uso de instrumentos de*

SATIZABAL, *op. cit.*, p. 1162.

[68] A. OSÉS, D. MARTÍNEZ DE LAFUENTE, S. DE LA RICA, *op. cit.*, pp. 83-85.

© ADAPT University Press 2026

conciliación de la vida laboral y familiar, […] *sistemas de remuneración y promoción con resultados neutros en género*, […] por último, […] *el diseño de estas u otras normas contra la discriminación lo suficientemente específicas, no interpretables y basadas en evidencia matizada*»[69].

«Como resumen, podemos decir que el desarrollo de las actividades TIC parece exigir, por tanto, individuos jóvenes, con altos niveles de estudios, ubicados en CCAA que ya tengan una alta presencia de actividades TIC, una dedicación completa y estable en el tiempo, lo que se asocia con elevados niveles de experiencia profesional, y el desarrollo de tareas no manuales cualificadas»[70].

7. Bibliografía

ALTUZARRA ARTOLA A., GÁLVEZ GÁLVEZ C., GONZÁLEZ FLORES A.M. (2018), *Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas*, en *Revista Internacional de Sociología*, n. 3, e105, pp. 1-17

COBREROS L., GALINDO J., RAIGADA T. (2024), *Mujeres en STEM. Desde la educación básica hasta la carrera laboral*, EsadeEcPol

COSGROVE J., CACHIA R. (2025), *DigComp 3.0. Marco Europeo de Competencias Digitales. Quinta edición*

COTEC (2024), *Mapa del empleo tecnológico en España. Situación y evolución en la última década (2013-2023)*

DIGITALES (2019), *El desafío de las vocaciones STEM. Por qué los jóvenes españoles descartan los estudios de ciencia y tecnología*

DONOSO-VÁZQUEZ T., ESTRADÉ S., VERGÉS N. (2022), *Brecha digital de género*, Documento de Trabajo Fundación Carolina, n. 70

EFE (2026), *Las estudiantes españolas obtienen mejores notas, pero persiste la brecha de género en el empleo*, en *efeminista.com*, 19 marzo

FERNÁNDEZ GASCUEÑA E., SORIANO PINAR I., VILLANUEVA MONTERO E. (2025), *Inteligencia artificial y mercado laboral: impacto en las competencias de los trabajadores y en la gestión de personas*, en *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, n. 14, pp. 1-22

FUNDACIÓN CYD (2024), *Mujer y universidad: ¿Qué factores influyen en la elección de sus estudios?*

[69] L. COBREROS, J. GALINDO, T. RAIGADA, *op. cit.*, pp. 54-55.
[70] C. IGLESIAS FERNÁNDEZ, R. LLORENTE HERAS, D. DUEÑAS FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 127.

GANCHOZO-LOOR M.V., PÁRRAGA-GALLARDO J.L., ALCÍVAR-CEDEÑO D.S., VERA VERA V.J. (2025), *Inteligencia artificial y aprendizaje significativo en contextos rurales: una revisión crítica de la literatura*, en *Innova Science Journal*, n. 2, pp. 77-95

GONZÁLEZ RAMOS A.M., VERGÉS BOSCH N., MARTÍNEZ GARCÍA J.S. (2017), *Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 159, pp. 73-89

IGLESIAS FERNÁNDEZ C., LLORENTE HERAS R., DUEÑAS FERNÁNDEZ D. (2010), *Diferencias de género en el empleo TIC*, en *Cuadernos de Economía*, n. 92, pp. 105-138

INJUVE (2022), *Boletín de recursos sobre mujer joven*, 1 junio

INJUVE (2024), *Boletín Recursos sobre mujeres jóvenes*, 29 mayo

JACINTO C., MILLENAAR V., ROBERTI E., BURGOS A., SOSA M. (2020), *Mujeres estudiantes en Programación: entre la reproducción y las nuevas construcciones de género. El caso de la formación en el nivel medio técnico en la Ciudad de Buenos Aires*, en *Revista de Sociología de la Educación RASE*, n. 3, pp. 432-450

LA VANGUARDIA (2026), *Nuria Oliver, pionera de la Inteligencia Artificial: "Estamos perdiendo habilidades clave por el uso excesivo e indiscriminado de la tecnología"*, en *www.lavanguardia.com*, 15 mayo

LABORATORIO DE EVALUACIÓN Y EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (2025), *Informe sobre metodologías de evaluación y empleo con perspectiva de género 2025*

MÁRQUEZ FERNÁNDEZ J.M. (coord.) (2023), *Competencias digitales. Monográfico*, ONTSI

MARTÍNEZ LEÓN I.M., MARENGO P. (2021), *La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales*, en *Revista de Economía ICE*, n. 921, pp. 65-82

MARTÍNEZ SELVA J.M. (2016), *Tecnoestrés laboral: el estrés derivado de la implantación de las nuevas tecnologías*, en OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT, *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2019), *Igualdad en cifras MEFP*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2021), *Igualdad en cifras. MEFP 2021. Aulas por la igualdad*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES (2024), *Estadísticas de Formación Profesional del Sistema Educativo. Edición 2024*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES (2025), *Estadísticas de Formación Profesional del Sistema Educativo. Edición 2025*

© ADAPT University Press 2026

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES (2026), *Igualdad en cifras. MEFD 2026. Aulas por la igualdad*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES (2026), *Igualdad en Cifras. MEFD 2026. Aulas por la igualdad*

ONTSI (2024), *Brecha digital de género 2023. Edición 2024 – Datos 2023*

ONTSI (2025), *Brecha digital de género. Edición 2025 – Datos 2024*

ORTIZ-CARRANZA G.R., ORTIZ-BARRE J.M., TREJO-MÁRQUEZ G.D., MARTÍNEZ-SATIZABAL E.A. (2024), *Metodología STEAM. Aplicaciones en la educación básica*, en *593 Digital Publisher CEIT*, n. 3, pp. 1154-1166

OSÉS A., MARTÍNEZ DE LAFUENTE D., DE LA RICA S. (2024), *Segregación de género en el mercado laboral: causas y soluciones*, Informe Iseak, n. 1

PUERTAS MAROTO F. (2018), *El papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología*, Santillana

PWC (2018), *Mujeres jóvenes ante el empleo. Girls Get Equal Job*

SAINZ M., ARROYO L., CASTAÑO C. (2020), *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

SOMOS DIGITAL (2022), *DigComp 2.2. Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes*

VELASCO L., URUEÑA A., BALLESTERO M.P. (coords.) (2021), *Tecnología + Sociedad en España 2021*, ONTSI

Normativa Europea

Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (2018/C 189/01)

Páginas web

DigitalES: https://www.digitales.es/

Injuve: https://www.injuve.es/

La discriminación interseccional de las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados: propuestas para una tutela jurídica efectiva en el empleo*

David GUTIÉRREZ COLOMINAS**

RESUMEN: Este trabajo analiza la discriminación múltiple e interseccional en el ámbito de las relaciones laborales, con especial atención a la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados. Tras examinar la evolución de ambos conceptos en el plano internacional, europeo y español, se estudia la recepción normativa de la discriminación interseccional en la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. El estudio sostiene que el reconocimiento legal de este fenómeno constituye un avance relevante, pero insuficiente, debido a la ausencia de mecanismos específicos de tutela. En consecuencia, se proponen distintas reformas dirigidas a reforzar la protección jurídica frente a la discriminación interseccional, tanto desde una perspectiva procesal –mediante la revisión de la carga de la prueba y del término de comparación– como sustantiva, a través de una interpretación expansiva de la obligación de realizar ajustes razonables.

Palabras clave: Discriminación múltiple, discriminación interseccional, igualdad de oportunidades, mujeres con discapacidad, minorías étnicas, inversión de la carga de la prueba.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La discriminación interseccional en las relaciones laborales: fundamentos conceptuales y reconocimiento normativo. 2.1. La construcción internacional y europea de la discriminación interseccional. 2.2. La recepción de la discriminación interseccional en el derecho español: avances y límites de la Ley 15/2022. 3. La tutela jurídica de la discriminación interseccional: propuestas para una protección efectiva en el empleo. 3.1. Los desafíos procesales de la discriminación interseccional: a propósito de la inversión de la carga de la prueba y el uso de términos de comparación.

* Este artículo se enmarca en la participación del Autor en el Proyecto *FRIDA – Fostering rights and agency with girls and women with disability from culturally minoritised groups*, Convocatoria europea HORIZON-MSCA-2024-SE-01, financiado por la European Research Executive Agency (REA), Código de Proyecto 101234780.

** Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de Barcelona (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

3.2. La obligación de realizar ajustes razonables como instrumento de protección frente a la discriminación interseccional. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Intersectional Discrimination against Women with Disabilities from Culturally Minoritised Groups: Proposals for Effective Legal Protection in Employment

ABSTRACT: This article analyses multiple and intersectional discrimination in the field of employment relations, with particular attention to the situation of women with disabilities belonging to culturally minoritised groups. After examining the development of both concepts at the international, European and Spanish levels, the study explores the legal recognition of intersectional discrimination under Act No. 15/2022 on equal treatment and non-discrimination. The article argues that, although the statutory recognition of this phenomenon represents a significant step forward, it remains insufficient due to the absence of specific mechanisms capable of ensuring effective protection. Accordingly, several reforms are proposed to strengthen legal safeguards against intersectional discrimination. These proposals operate at both the procedural level –through a reconsideration of the burden of proof and the comparator requirement– and the substantive level, by advocating a broader interpretation of the duty to provide reasonable accommodation.

Key Words: Multiple discrimination, intersectional discrimination, equal opportunities, women with disabilities, culturally minoritised groups, reversal of the burden of proof.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

La lucha contra la discriminación por las distintas causas protegidas en la norma ha ganado importancia en los últimos años. Las distintas intervenciones normativas multinivel que se han producido caminan en la dirección de ofrecer un marco jurídico protector ante ciertas circunstancias que sitúan a las personas trabajadoras en posiciones de desventaja.

Sin embargo, uno de los retos poco explorados jurídicamente es la existencia o confluencia de distintas causas de discriminación. Históricamente, el derecho del trabajo ha abordado la discriminación desde un enfoque "monocausal" o unidimensional, tratando el género, la raza o la discapacidad como categorías mutuamente excluyentes. Este enfoque fragmentado impide captar la verdadera realidad de la sociedad, en la que conviven personas con múltiples identidades y circunstancias muy diversas que requieren de protección conjunta.

En este sentido, la denominada multidiscriminación se define como la combinación de factores protegidos normativamente que concurren de manera simultánea. La suma de circunstancia protegidas como género, edad, raza, discapacidad, religión u orientación sexual generan barreras adicionales con un impacto especialmente intenso en el ámbito laboral y con particular incidencia en mujeres y personas LGTBI[1].

No obstante, es fundamental distinguir, dentro de la multidiscriminación entre distintos fenómenos para una correcta tutela jurídica. En particular, la discriminación múltiple y la interseccionalidad, ambas mencionadas en el art. 6.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación son las dos categorías que utiliza el legislador para instrumentar la protección frente a este fenómeno. Mientras que la primera alude a una acumulación de factores que operan a la vez pero de modo independiente (discriminación aditiva)[2], la discriminación interseccional ocurre cuando diversos factores interactúan de forma inseparable, produciendo una forma específica y diferente de

[1] Véase S. DE LA CASA QUESADA, *La multidiscriminación laboral. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025, n. 10, p. 80.

[2] El art. 6.3.*a* de la Ley 15/2022 indica: «Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley».

discriminación[3], que requiere una respuesta cualitativamente distinta[4]. La perspectiva interseccional enfatiza la interconexión de las distintas formas de opresión, y aparece como una solución ante la generación de situaciones nuevas e intensificadas que los conceptos clásicos de discriminación directa, indirecta o acciones positivas no alcanzan a explicar adecuadamente. La distinción es ciertamente útil, toda vez que, sin un reconocimiento explícito, ciertos colectivos se enfrentarían a dificultades añadidas en el ámbito judicial, ya que el trato peyorativo no es suficientemente compensado por una sola causa aislada.

En este contexto, existe un colectivo especialmente expuesto, que son las mujeres con discapacidad de grupos culturalmente minorizados, que constituyen un grupo de personas históricamente olvidadas por el legislador. El colectivo de mujeres con discapacidad se caracteriza por una baja tasa de empleo, concentrándose en empleos precarios, de baja calidad y con salarios claramente muy inferiores en comparación con sus necesidades[5]. Desafortunadamente, la realidad de estas mujeres sigue siendo mayoritariamente invisible a nivel europeo[6] y, por ende, también a nivel español. Así, cuando a la discapacidad y al género se le suma la pertenencia a un grupo culturalmente minorizado (como la etnia gitana o minorías migrantes), se produce un fenómeno de triple exclusión por razón de género, etnia y formación[7], con un severo impacto en el acceso al mercado de trabajo[8]. Esta convergencia de estereotipos negativos, hondamente arraigados en la sociedad, dificulta el acceso al mercado de trabajo, y supone la invisibilización del estigma estructural que sufren como grupo particular. De hecho, estas dinámicas permiten ilustrar cómo la discriminación múltiple se inserta en estructuras sociales y culturales específicas, y cómo las respuestas colectivas buscan una transformación que no se limite al

[3] El art. 6.3.*b* de la Ley 15/2022 señala: «Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación».

[4] Véase T. MAKKONEN, *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002, p. 10, como referente en la distinción entre discriminación múltiple, compuesta e interseccional.

[5] Véase S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*

[6] Véase, en particular, N. CARRASQUERO CEPEDA, *La discriminación múltiple en Europa*, en *Revista de Estudios Europeos*, 2020, n. 75.

[7] Véase C. DOMÍNGUEZ, A. FLECHA, M. FERNÁNDEZ, *Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión*, en *Lan Harremanak*, 2004, n. 11.

[8] Véase C. DOMÍNGUEZ, A. FLECHA, M. FERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 82 y 89, que señalan que las asociaciones de mujeres gitanas articulan sus reivindicaciones precisamente en los ejes de género y etnia, situando la educación y el trabajo como elementos clave para alcanzar una igualdad real tanto dentro de la comunidad como en la sociedad mayoritaria.

© ADAPT University Press 2026

plano individual, sino que afecte al conjunto de la comunidad.

Así las cosas, este estudio parte de la premisa de la particular relevancia de la multidiscriminación en las relaciones laborales, así como la escasez relativa de análisis y pronunciamientos judiciales explícitos sobre estas situaciones. Es por ello que resulta esencial una intervención normativa y judicial sobre la discriminación múltiple e interseccional a fin y efecto de garantizar una igualdad de trato real y efectiva.

En consecuencia, la hipótesis que guía este trabajo es que las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas constituyen uno de los ejemplos más representativos de las limitaciones que presenta actualmente el derecho antidiscriminatorio para afrontar situaciones de discriminación interseccional. La concurrencia de factores vinculados al género, la discapacidad y el origen étnico no solo incrementa el riesgo de exclusión laboral, sino que también pone de manifiesto las dificultades que presentan instituciones tradicionales como la inversión de la carga de la prueba, el término de comparación o los propios mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo. Por ello, el análisis de este colectivo permite identificar las carencias del modelo vigente y valorar posibles vías de reforma orientadas a garantizar una protección más efectiva frente a formas complejas de discriminación.

Para ello, en primer lugar se examinan los fundamentos conceptuales de la discriminación interseccional y su progresiva recepción en los distintos niveles normativos, prestando especial atención a su reconocimiento en el plano internacional, europeo y español. A continuación, se estudia el alcance de la regulación contenida en la Ley 15/2022 como principal exponente del reconocimiento jurídico de esta realidad en nuestro ordenamiento. Finalmente, a partir de las limitaciones detectadas en el marco normativo vigente, se formulan diversas propuestas dirigidas a reforzar la tutela jurídica de la discriminación interseccional en el empleo de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas, tanto desde una perspectiva procesal –mediante la revisión de las reglas relativas a la carga de la prueba y al término de comparación– como desde una dimensión sustantiva, a través de una reinterpretación de la obligación de realizar ajustes razonables. Todo ello tomando como referencia la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas, por constituir uno de los supuestos paradigmáticos de discriminación interseccional en el mercado de trabajo.

2. La discriminación interseccional en las relaciones laborales: fundamentos conceptuales y reconocimiento normativo

La incorporación de la discriminación interseccional al debate jurídico ha supuesto un importante desafío para las categorías tradicionales del derecho antidiscriminatorio. Durante décadas, la construcción normativa de la igualdad se ha desarrollado a partir de un análisis separado de las distintas causas de discriminación, configurando sistemas de protección específicos para cada una de ellas. Esta aproximación ha permitido avanzar significativamente en la tutela frente a diferencias de trato basadas en el sexo, la discapacidad, la edad, la religión o el origen étnico, entre otras circunstancias protegidas. Sin embargo, también ha generado importantes dificultades para identificar y combatir situaciones en las que varias de estas causas concurren simultáneamente.

En efecto, los mecanismos clásicos de tutela antidiscriminatoria descansan sobre presupuestos que responden a una lógica esencialmente unidimensional. Instituciones como el término de comparación, la identificación del motivo discriminatorio o la propia distribución de la carga de la prueba han sido diseñadas para examinar diferencias de trato asociadas a una única circunstancia protegida. Cuando la situación analizada presenta una combinación de factores concurrentes, estos instrumentos muestran importantes limitaciones para captar la complejidad de los procesos de exclusión que tienen lugar en la práctica.

La discriminación interseccional cuestiona precisamente esta forma de aproximarse al fenómeno discriminatorio. Su principal aportación no radica únicamente en constatar que una misma persona puede verse afectada por diversas causas de discriminación, sino en evidenciar que la interacción entre ellas puede generar experiencias de desigualdad diferentes de las que resultarían de considerar cada circunstancia de manera aislada. Desde esta perspectiva, determinadas posiciones de vulnerabilidad no pueden comprenderse adecuadamente mediante la simple agregación de factores protegidos, sino que requieren una lectura conjunta de las estructuras sociales, económicas y culturales que condicionan el acceso y la permanencia en el empleo.

Esta realidad adquiere una especial relevancia en las relaciones laborales. El mercado de trabajo constituye uno de los espacios donde con mayor intensidad confluyen distintos mecanismos de exclusión social, produciendo efectos particularmente severos sobre colectivos que ocupan posiciones de vulnerabilidad reforzada. Así sucede con las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas, cuya situación evidencia las dificultades que presenta el modelo tradicional de protección para

© ADAPT University Press 2026

responder a formas complejas de discriminación. La concurrencia de distintos factores protegidos no sólo incrementa el riesgo de exclusión laboral, sino que también dificulta la identificación jurídica de la conducta discriminatoria y la articulación de mecanismos eficaces de tutela.

Por este motivo, la progresiva recepción de la discriminación interseccional en los distintos sistemas jurídicos no debe interpretarse únicamente como una ampliación del catálogo de categorías antidiscriminatorias, sino como una transformación más profunda de la forma de entender el principio de igualdad. La cuestión central deja de ser la existencia aislada de un motivo prohibido para situarse en la interacción entre distintas estructuras de desigualdad y en la capacidad del ordenamiento jurídico para ofrecer respuestas adecuadas a dicha complejidad.

Desde esta perspectiva, las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas no constituyen únicamente un supuesto más de discriminación interseccional, sino un verdadero caso de prueba para evaluar la capacidad del ordenamiento jurídico de responder a formas complejas de desigualdad. La concurrencia de género, discapacidad y origen étnico permite identificar con especial claridad las limitaciones de los modelos tradicionales de tutela, diseñados para analizar cada motivo de discriminación de manera separada. Si el sistema jurídico resulta insuficiente para ofrecer una protección efectiva a quienes se encuentran en una situación paradigmática de vulnerabilidad interseccional, difícilmente podrá considerarse plenamente adecuado para garantizar la igualdad real y efectiva en el conjunto de las relaciones laborales. Por ello, el examen del reconocimiento normativo de la discriminación interseccional que se realiza a continuación tomará como referencia constante la situación de este colectivo, en la medida en que permite valorar con especial precisión el alcance y las carencias de las respuestas jurídicas actualmente disponibles.

Partiendo de estas consideraciones, resulta necesario analizar cómo los distintos niveles normativos han incorporado progresivamente esta perspectiva. Para ello, en primer lugar se examinará la evolución del reconocimiento de la discriminación interseccional en el plano internacional y europeo. Posteriormente, se abordará su recepción en el ordenamiento jurídico español, prestando especial atención al alcance y a las limitaciones del modelo introducido por la Ley 15/2022.

2.1. La construcción internacional y europea de la discriminación interseccional

En primer lugar, la discriminación múltiple se concibe como la situación que se produce cuando factores como el género, la edad, la raza, la discapacidad, la religión o la orientación sexual, todos ellos protegidos en normas distintas, se combinan, generando barreras adicionales para quienes la padecen. Esta configuración no se limita a la mera suma de causas, sino que describe un fenómeno de exclusión que repercute de manera singular sobre determinados colectivos, que se presentan como particularmente vulnerables frente a estas formas de trato desigual en el mercado de trabajo. El análisis de la multidiscriminación laboral parte, por tanto, de la constatación de que las categorías tradicionales de discriminación directa, indirecta o las acciones positivas resultan insuficientes para capturar la complejidad de estas situaciones, y se traduce en muros invisibles y techos de cristal que no responden solo a actos aislados de prejuicio, sino a patrones institucionales que perpetúan la exclusión[9]. De hecho, el reconocimiento de estas barreras estructurales resulta esencial para comprender por qué determinados colectivos, como las mujeres con discapacidad que pertenecen a grupos culturales minoritarios, presentan tasas especialmente elevadas de precariedad, informalidad o inactividad laboral.

Sin embargo, la discriminación múltiple no subraya necesariamente la interconexión entre las distintas causas protegidas, que sumadas pueden dar lugar a la necesidad de una protección reforzada. Y en este punto, es en el que nace el concepto de discriminación interseccional, que implica un cambio cualitativo en la comprensión de cómo operan las desigualdades, especialmente cuando concurren sexo, discapacidad y pertenencia a minorías étnicas. La interseccionalidad se configura como un cambio de paradigma respecto de los enfoques unidimensionales de la igualdad, en el que no se superponen simplemente los motivos sino que se enfatiza su interconexión, y da lugar a nuevas e intensificadas situaciones de opresión que los conceptos clásicos de discriminación directa, indirecta o las acciones positivas no consiguen explicar adecuadamente[10]. La terminología

[9] Véase S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*, p. 86.

[10] Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales*, en G. OTAZUA ZABALA, A. GUTIÉRREZ-SOLANA JOURNOUD (dirs.), *Justicia en clave feminista. Reflexiones en torno a la perspectiva de género en el ámbito judicial*, Universidad del País Vasco, 2021, p. 36, que señala que este giro metodológico se apoya, además, en el reconocimiento de que el principal porcentaje de personas afectadas por discriminación múltiple son mujeres, lo que convierte la perspectiva interseccional en una de las contribuciones más

© ADAPT University Press 2026

interseccional permite visibilizar simultáneamente todas las formas de opresión y mostrar su carácter estructural, más allá de la suma de agravios individuales. De esta manera, la interseccionalidad se considera especialmente adecuada para explicar procesos en los que la diferencia de trato se articula de forma entrelazada y unitaria.

Este cambio de paradigma o enfoque ha sido, afortunadamente, integrado de manera progresiva desde el plano internacional, y con mayor intensidad, desde el escenario europeo.

El primer precedente del uso de ambos conceptos lo encontramos en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de Durban (2001), cuya Declaración introduce la expresión "discriminación múltiple" para describir motivos conexos que agravan la discriminación basada en raza, color, linaje u origen nacional o étnico[11].

Y, de manera más reciente, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD) reconoce expresamente la interacción de la discapacidad con otras circunstancias que agravan la situación de este colectivo[12], e insta a los Estados a tomar medidas al respecto. Esta formulación vincula directamente la discapacidad con otros ejes de desigualdad y evidencia que la discriminación puede adoptar configuraciones complejas que dificultan el disfrute de los derechos humanos. De hecho, no solo enumera una pluralidad de factores, sino que los concibe como concurrentes y capaces de agravar la exclusión de las personas con discapacidad. Así, se constata la idea de que la discapacidad funciona como eje que se entrecruza con otros factores estructurales de desigualdad.

Llegados a este punto, llama la atención que el legislador internacional

relevantes al feminismo jurídico contemporáneo, y obliga a reconsiderar las herramientas dogmáticas del derecho antidiscriminatorio.

[11] Véase la cuestión general 69 y la medida de acción 31 de la Declaración y Programa de acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.

[12] Véase el considerando p) y el art. 6.1 CIDPD, que señalan, respectivamente: «Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición»; «Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales».

no formulase medidas, ya sean sustantivas o procesales[13], para ofrecer soluciones efectivas frente a estas situaciones, y en particular, sorprende que no conectase de alguna manera la obligación de realizar ajustes razonables en el marco de la discriminación interseccional, que se insiste en que se trata de un fenómeno reconocido por la propia Convención.

Como puede observarse, el Comité de Derechos Humanos de la ONU se hace eco de esta perspectiva al destacar que la discriminación contra las mujeres viene acompañada a veces de discriminación por raza, religión, pobreza u otro estatus, mientras que la CIDPD reconoce que las mujeres y niñas con discapacidad afrontan múltiples formas de discriminación por su género, edad y otros factores. En consecuencia, se observa una voluntad normativa del uso de la interseccionalidad como criterio de lectura sistemática y reforzado de las garantías de igualdad y se establece una base normativa para pensar la discriminación que sufren mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas como un fenómeno cualitativamente agravado y no reducible a un único motivo.

A nivel europeo, la protección jurídica que garantiza la igualdad de trato de todas las personas se experimentó un momento especialmente brillante con la aprobación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. El preámbulo de la Directiva 2000/43/CE reconoce expresamente que las mujeres son a menudo víctimas de discriminaciones múltiples[14], circunstancia esta que ha sido enfatizada en distintos instrumentos normativos posteriores[15], y que permite evidenciar

---

[13] Sobre esta idea, véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2018, n. 428, p. 34, que destaca que el debate sobre la discriminación múltiple e interseccional se ha centrado más en la descripción del fenómeno que en la articulación de vías procesales efectivas.

[14] Véase considerando 14 de la citada norma: «En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples».

[15] Véase, en particular, la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que enfatiza la necesidad de tener en cuenta que algunas personas sufren simultáneamente varios motivos de discriminación y los informes de EUROPEAN COMMISSION, *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, 2007, y S BURRI, D. SCHIEK, *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination*, European Commission, 2009, que se formalizó en el marco del Programa

© ADAPT University Press 2026

que la Comisión Europea muestre la voluntad de identificar respuestas jurídicas que tomen en serio la intersección de género con otros factores[16]. Metodológicamente, este mandato invita a que el análisis jurídico no fragmente los motivos, sino que los trate como una sinergia que exige soluciones jurídicas específicas.

Así, la coexistencia de distintas normas en el plano europeo, junto con las distintas acciones llevadas a cabo por la Comisión y el Consejo, que instrumentan condiciones distintas (y separadas) reflejan una preocupación sobre la interacción entre las distintas causas de discriminación, de manera paralela al plano internacional. Estos enunciados legitiman, al menos en el plano programático, una lectura interseccional de la igualdad que resulta especialmente relevante en el empleo y la protección social. Ahora bien, el enfoque que asumió el legislador europeo no se ha adaptado a nuevas formas de diferencias de trato en el trabajo, y en particular, a la combinación o concurrencia simultánea de las distintas condiciones o circunstancias protegidas por el marco legal. Esta circunstancia tiene especiales consecuencias negativas en la construcción jurisprudencial europea, ya que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no tiene instrumentos para efectuar una lectura combinada y protectora de las distintas causas de discriminación que pueden concurrir simultáneamente[17].

En efecto, es necesario señalar que el concepto de interseccionalidad no aparece en ninguna norma dictada hasta el momento, y menos aún, la existencia de medidas encaminadas a procurar la instrumentación de mecanismos de protección efectivos sobre esta cuestión. La interseccionalidad en el plano europeo aparece por primera vez en el informe *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws* de 2007, como respuesta a las limitaciones que plantea la configuración legal actual en materia de lucha por la igualdad de oportunidades e igualdad, que se construye en torno a motivos tasados de manera individual. Por lo tanto, no existe disposición vinculante europea que obligue a los Estados a reconocer la interseccionalidad en el empleo, especialmente si tenemos en

PROGRESS (Decisión 1672/2006/EC del Parlamento Europeo y del Consejo).

[16] Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *op. cit.*, p. 38.

[17] Véase C. ROMERO ÁLVAREZ, *La discriminación interseccional en materia de trabajo y de seguridad social: aproximación al enfoque del Tribunal de Justicia*, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2025, n. 24, pp. 167-169, que señala que el Tribunal de Justicia ha tenido que pronunciarse en asuntos donde coexisten edad, género u orientación sexual, y que el tratamiento de la discriminación interseccional ha sido deficiente, ya que ha optado por la fragmentar los motivos concurrentes. En consecuencia, la autora señala que la mera ampliación o combinación de motivos tasados no basta para proteger a quienes sufren una sinergia de desventajas.

cuenta el ámbito de aplicación de las Directivas actualmente vigentes[18].

2.2. La recepción de la discriminación interseccional en el derecho español: avances y límites de la Ley 15/2022

El punto de partida del principio de igualdad en el ordenamiento español se ha reconstruido doctrinalmente a partir del reconocimiento internacional de la discriminación múltiple y de la necesidad de incorporar la interseccionalidad como criterio de lectura de los derechos fundamentales. La Conferencia de Durban de 2001 enfatiza el deber estatal de promover los derechos humanos de todas las víctimas aplicando una perspectiva de género que reconozca las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres en sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales[19]. En esa misma línea, la CIDPD, que forma parte del bloque de convencionalidad de referencia, expresa su preocupación por las personas con discapacidad que son víctimas de formas múltiples o agravadas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, origen social, patrimonio, nacimiento, edad u otras condiciones, y reconoce específicamente que mujeres y niñas con discapacidad afrontan múltiples formas de discriminación. Así, tales instrumentos internacionales, y en especial la CIDPD, funcionan como referente interpretativo para entender que el derecho de igualdad previsto en el art. 14 CE no puede limitarse a un examen aislado del sexo, sino que debe abarcar combinaciones de raza, origen social, pobreza y discapacidad, especialmente relevantes en el ámbito laboral de mujeres pertenecientes a minorías étnicas y con diversidad funcional. Y, en consecuencia, refuerza una lectura del derecho a la igualdad que integra simultáneamente discapacidad, género y pertenencia étnica, de especial trascendencia para la protección de mujeres con discapacidad en grupos culturalmente minorizados en el trabajo.

La dirección hacia la que apuntan estos instrumentos internacionales permite reforzar una interpretación constitucional en material de igualdad que no se agota en la prohibición de diferencias de trato formales, sino que contempla la existencia de barreras estructurales fruto de la interacción de distintas causas protegidas, y la necesidad de renovarlas mediante políticas públicas y mecanismos de tutela judicial reforzada. En este sentido, una

[18] De hecho, el propio informe advierte de que si la regulación europea de la discriminación múltiple quedara confinada a un instrumento proyectado para ámbitos *extra laborales*, podría llegarse a la conclusión de que la discriminación múltiple no se aplica al empleo ni a la ocupación, tal y como ha señalado N. CARRASQUERO CEPEDA, *op. cit.*, p. 49.

[19] *Ibidem*, p. 45.

© ADAPT University Press 2026

visión adecuada a la orientación de los instrumentos internacionales señalados requiere intensificar la tutela judicial efectiva frente a la discriminación múltiple, como garantía derivada del derecho a la igualdad. Los modelos tradicionales imposibilitan la formulación de demandas fundadas en dos o más causas de discriminación, dificultan la elección de un sujeto comparable adecuado y conducen a la infravaloración de los daños sufridos, impidiendo sanciones proporcionadas al carácter agravado de la conducta[20]. Esta constatación tiene una proyección inmediata en el ámbito de las relaciones laborales, en el que las mujeres con discapacidad en minorías étnicas requieren que el principio constitucional de igualdad se traduzca en reglas procesales que permitan plantear y probar la sinergia de circunstancias protegidas, y no solo un eje de discriminación de forma aislada. Especialmente, si tenemos en cuenta que el principio de igualdad y no discriminación no puede separarse de los factores socioeconómicos y de salud, y por lo tanto, es necesario asimilar un enfoque estructural frente al mero prejuicio individual.

No obstante, desde un plano legal, el legislador ha mostrado una voluntad de reconocer e integrar la discriminación múltiple e interseccional, a través de la Ley 15/2022. El escenario previo a esta norma era prácticamente inexistente[21], lo que obligaba a reorganizar la noción de discriminación para captar estos encadenamientos causales[22], y, por lo tanto, la Ley 15/2022 representa así un avance significativo en el reconocimiento y abordaje de la discriminación múltiple, que se ha expandido

[20] Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 26.

[21] Tal y como señala S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*, y F. LOUSADA AROCHENA, *Mujeres y Discriminación Interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*, Dykinson, 2024, p. 71, la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluía la única referencia relativa a supuestos de discriminación múltiple e interseccional, referida como "doble discriminación" en el marco del preámbulo y del art. 14.6, sin que existiera una regulación específica de este fenómeno. De hecho, el art. 14.6 incluía la «consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva» como criterio general de actuación de los poderes públicos.

[22] Véase M. BARBERA, *Le nuove dimensioni della diseguaglianza e le risposte del diritto antidiscriminatorio*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. 5, p. 38, que señala que la figura de la discriminación indirecta e incluso la aplicación de una perspectiva interseccional permiten explicar cómo normas o prácticas aparentemente neutrales producen desventajas particulares cuando operan sobre sujetos marcados por varias identidades, aunque en la práctica ello plantea retos probatorios y hermenéuticos que no son fáciles de resolver.

progresivamente en los últimos años[23].

De forma más concreta, el art. 6.3 de la Ley 15/2022 se encarga de definir el significado de discriminación múltiple e interseccional (letras *a* y *b*), señalando que existirá discriminación múltiple «cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley» y, por el contrario, nos encontraremos ante situaciones de discriminación interseccional «cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación». La inclusión de ambas definiciones constituye un paso adelante por parte del legislador español en el reconocimiento de las barreras que suponen la concurrencia de distintas circunstancias protegidas, y apunta, en mi opinión, hacia la dirección correcta, ya que abre la posibilidad de que los operadores jurídicos tomen en consideración la concurrencia de motivos en sus decisiones. El legislador reconoce así que la discriminación no se agota en un único motivo y que la concurrencia de varios ejes configura experiencias específicas de exclusión en el empleo que requieren medidas de acción positiva, todo ello pese a la escasez de estudios y pronunciamientos judiciales que la reconozcan expresamente[24].

Paralelamente, la norma también amplía el catálogo de causas protegidas y sus ámbitos de actuación. El art. 2.1 de la Ley 15/2022 incluye la mención a circunstancia como nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social[25]. Como puede

[23] Tal y como expone F. LOUSADA AROCHENA, *op. cit.*, p. 74, la Ley 15/2022 ha servido como precedente para que el legislador pueda desarrollar la discriminación múltiple e interseccional en distintas normas, como la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, 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 y la LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

[24] Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 21.

[25] El mencionado precepto señala: «Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

© ADAPT University Press 2026

observarse, se añaden circunstancias interesantes no previstas en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, y resulta especialmente relevante que se incluya explícitamente la situación socioeconómica, pues conecta con escenarios sociales reales en los que la pobreza y la discapacidad se vinculan en mujeres sometidas a discriminación múltiple e interseccional[26]. Y a ello se suma el contenido del art. 3 de la citada norma, que extiende la prohibición de discriminación a diversos ámbitos, entre ellos las relaciones laborales y el empleo, el educativo, el sanitario, los servicios sociales, el acceso a bienes y servicios y la participación social o política, configurando la ley como un instrumento de alcance transversal.

El diseño de este marco legal se acompaña de la adopción de medidas específicas a favor de determinados colectivos para prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social. En efecto, los arts. 25-32 de la Ley 15/2022 ofrecen un catálogo de medidas, cuyo incumplimiento o infracción ostenta distintas consecuencias[27], que se dirigen a superar la visión unidimensional fragmentada de las causas de discriminación, y por lo tanto, interioricen la intersección como una unidad de análisis más efectiva para situaciones complejas en las que concurren distintas circunstancias protegidas por la norma.

3. La tutela jurídica de la discriminación interseccional: propuestas para una protección efectiva en el empleo

Como ha podido observarse, el planteamiento de la Ley 15/2022 camina en la dirección correcta, y se enfoca en el reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional. Ostenta, en palabras textuales de la propia norma, la vocación de «convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas» (preámbulo, § II, *Justificación de la ley*).

Sin embargo, existe una desconexión patente entre la amplitud

[26] Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *op. cit.*, pp. 36 y 51.

[27] El art. 25.2 de la Ley 15/2022 señala la existencia de «responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas».

conceptual y la indefinición operativa, toda vez que el art. 6.3 de la Ley 15/2022 no desarrolla criterios claros para su aplicación práctica en casos complejos, como los que afectan a mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas.

Así, el propósito de este epígrafe es proponer mejoras al actual marco jurídico que contribuyan a acercar el enfoque del legislador a la realidad práctica, a fin de maximizar la eficacia del contenido de la Ley 15/2022, que, en mi opinión, se presenta como una oportunidad destacada de abordar la sinergia entre circunstancias protegidas de no discriminación.

Las propuestas que se desarrollan a continuación no pretenden ofrecer una reconstrucción general de todo el sistema español de tutela antidiscriminatoria. Su finalidad es más concreta: analizar hasta qué punto los mecanismos actualmente existentes permiten responder adecuadamente a las necesidades de protección de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. La elección de este colectivo no es casual. La concurrencia simultánea de factores vinculados al género, la discapacidad y el origen étnico permite observar con especial claridad las limitaciones que presenta el modelo tradicional de protección frente a la discriminación. Así, se parte de la premisa de que este colectivo representa uno de los supuestos más intensos de discriminación interseccional en el mercado de trabajo y que, precisamente por ello, constituye un observatorio privilegiado para identificar las insuficiencias del marco jurídico vigente. En consecuencia, las medidas que se proponen tienen como finalidad principal garantizar una respuesta jurídica adecuada a estas situaciones de vulnerabilidad reforzada, sin perjuicio de que puedan proyectar efectos positivos sobre otros supuestos de discriminación interseccional.

3.1. Los desafíos procesales de la discriminación interseccional: a propósito de la inversión de la carga de la prueba y el uso de términos de comparación

Con carácter general, la Ley 15/2022 no contempla mecanismos específicos para reforzar la eficacia del reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional en el marco de la esfera procesal, esto es, respecto a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS). La experiencia de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas pone de manifiesto que las mayores dificultades no se encuentran únicamente en la existencia de conductas discriminatorias, sino también en la capacidad de acreditarlas judicialmente. La fragmentación de las distintas causas protegidas obliga frecuentemente a encuadrar el

© ADAPT University Press 2026

conflicto en torno a un único motivo de discriminación, invisibilizando la interacción entre los distintos factores concurrentes. Como resultado, las situaciones de exclusión más complejas son precisamente aquellas que encuentran mayores obstáculos para acceder a una tutela judicial efectiva.

Y esta cuestión es especialmente relevante, pues la tutela frente a la discriminación múltiple e interseccional se ve condicionada por el propio diseño del marco legal y por las carencias en su recepción específica, que en el caso español, son numerosas. Es cierto que, desde una perspectiva comparada, son pocos los ordenamientos que contemplan explícitamente este fenómeno y aún menos los que desarrollan mecanismos específicos para combatirlo y reparar sus consecuencias[28]. Ahora bien, esta combinación de reconocimiento nominal y ausencia de mecanismos procesales detallados condiciona los modelos de tutela disponibles para mujeres con discapacidad en minorías étnicas, y en mi opinión, resta eficacia al hito que supuso su reconocimiento en el marco de la Ley 15/2022.

Así, el debate sobre la discriminación múltiple se ha centrado más en la descripción del fenómeno que en la articulación de vías procesales efectivas. Y, en consecuencia, la superación de un modelo basado en el esquema tradicional que pivota sobre un único motivo de discriminación es necesaria, pues en la actualidad existen dificultades para formular demandas fundadas en dos o más causas, la identificación de un sujeto comparable adecuado y conducen a la infravaloración de los daños, impidiendo sanciones proporcionadas al carácter agravado de la conducta. Cuando los distintos motivos concurrentes se consideran aisladamente, el fenómeno discriminatorio deviene indetectable, lo que supone un serio obstáculo para quienes, como las mujeres gitanas o las mujeres con discapacidad, experimentan una sinergia de factores concurrentes.

En este sentido, sería interesante que la legitimación para accionar procedimientos en los que exista o se produzcan situaciones de discriminación múltiple o interseccional pudiera ser reconocida a colectivos específicos que concentran experiencias de exclusión o a asociaciones implementadas que representen los intereses de estos colectivos.

No obstante, el reconocimiento de legitimación para ejercer acciones judiciales a nivel colectivo no agotaría, en mi opinión, el potencial que ostenta el reconocimiento de la discriminación múltiple e interseccional de la Ley 15/2022, y en consecuencia, existe margen de mejora de la eficacia e implementación a nivel procesal.

En primer lugar, el art. 96.1 LRJS exigiría una reformulación para

[28] Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, que examina Alemania, Austria, Malta y Reino Unido.

incrementar la protección en situaciones de discriminación interseccional. La redacción actual incluye la exigencia de la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad por parte del demandado, y si bien esa fórmula es efectiva en situaciones de discriminación por una única causa, en mi opinión podría ser más concreta y efectiva en situaciones de discriminación interseccional. Concretamente, sería interesante que la norma permitiera que el órgano judicial valorase la interacción cuantitativa y cualitativa de varios motivos en una misma demanda desde una perspectiva integral estableciendo reglas específicas relativas a la identificación del término de comparación y de admitir y valorar pruebas que muestren el impacto conjunto de sexo, discapacidad y origen étnico, en lugar de exigir una justificación separada de cada motivo. Así, la inversión probatoria sólo sería efectiva en supuestos de discriminación interseccional si los tribunales admiten como indicios patrones estructurales y estadísticas específicas de colectivos, y si permiten articular en una misma demanda la concurrencia de varias circunstancias como un todo integrado.

La mera presencia acumulada de varios factores protegidos en la situación de una persona trabajadora constituye un dato relevante que debe activar un escrutinio más intenso por parte del juzgador. En efecto, la conjunción de causas no es solo un dato contextual, sino un indicio estructural de trato peyorativo, y para ofrecer seguridad jurídica a los operadores, sería necesario que así se contemplase en el marco de la LRJS. No se trata solo de constatar la necesidad de probar un acto concreto de discriminación por cada motivo, sino de atender al efecto estructural que resulta de la concurrencia de las distintas circunstancias, incluso a través de una presunción. La acumulación de distintos rasgos, como sucede en el caso de las mujeres con discapacidad que pertenecen a culturas minoritarias, no es neutra y permite inferir un impacto adverso estructural que, en términos probatorios, debería ser valorado como un indicio poderoso de trato desfavorable, incluso cuando la empresa invoque criterios aparentemente neutros.

En mi opinión, la concurrencia de varios motivos prohibidos en una misma persona puede funcionar como un indicio cualificado de trato peyorativo, siempre que se abandone la lectura fragmentada de cada causa. Esta construcción podría formularse, en términos generales, en el marco del art. 96.1 LRJS, indicando, por ejemplo, que la prueba de la existencia simultanea de distintas circunstancias protegidas como causa de discriminación (sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, etc) no requerirá la existencia de indicios fundados de conductas discriminatorias, sino simplemente su acreditación para que opere la

© ADAPT University Press 2026

inversión de la carga de la prueba. Esta flexibilidad probatoria donde la "conjunción de causas" se acepte como un indicio sólido por sí mismo, obligaría a desvirtuar la discriminación atendiendo a esa unidad y no a los factores por separado.

De esta manera, con una protección de carácter objetivo, similar a la planteada en el marco del art. 55.5 TRLET, la protección frente a la discriminación interseccional se intensificaría y se acercaría a una protección más efectiva.

La utilidad práctica de esta propuesta resulta especialmente evidente respecto de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. En estos supuestos, exigir la acreditación individualizada de indicios relativos a cada una de las circunstancias concurrentes supone imponer una carga probatoria particularmente gravosa a personas que ya se encuentran en posiciones de vulnerabilidad estructural. Por el contrario, reconocer valor indiciario a la propia concurrencia de dichas circunstancias permitiría trasladar al proceso la realidad social que experimentan estos colectivos y facilitaría una tutela más acorde con la finalidad protectora del derecho antidiscriminatorio.

En este punto, el uso de estadísticas laborales con enfoque interseccional aparece como una herramienta central para acreditar el "impacto adverso" sobre colectivos concretos, que podría ser expresamente reconocido y regulado en el marco de la LRJS. El análisis procesal integral de las circunstancias concurrentes, que actúan como barreras para la integración laboral en estos colectivos es imprescindible, y este tipo de herramientas permite detectar patrones estructurales y no solo episodios singulares. El reconocimiento, por parte de la LRJS, de esta posibilidad permitiría utilizar los datos que contemplan una triple exclusión por sexo, etnia y formación como evidencia empírica específica de las dificultades y del impacto adverso estructural al que están sometidas las mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas[29], facilitando así una mayor protección a este colectivo. La verosimilitud de la discriminación interseccional debería apoyarse en estos instrumentos para dar mayor visibilidad a esta clase de patrones que pasan desapercibidos si sólo se examinan desde un punto de vista individual[30].

[29] Véase R. SERRA CRISTÓBAL, *op. cit.*, p. 37, que señala que la pobreza agrava la situación de mujeres con discapacidades, hasta el punto de provocar o intensificar deficiencias motoras, sensoriales o psicológicas, y aporta elementos para considerar la posición socioeconómica como factor relevante en la valoración judicial de la conjunción de causas. Y, de hecho, esta circunstancia tiene ya encaje legal en el marco del art. 2.1 de la Ley 15/2022.

[30] Un claro ejemplo lo encontramos en la STJUE 18 noviembre 2010, Asunto C-356/09,

En segundo y último lugar, sería interesante que el marco jurídico ofreciera una información más detallada a propósito del uso de los términos de comparación en situaciones de discriminación. En efecto, la configuración clásica del sujeto comparable parte de un esquema unidimensional: se identifica un grupo de referencia que comparte todas las características relevantes salvo el motivo prohibido invocado. En supuestos interseccionales, la situación es distinta porque la experiencia discriminatoria se construye precisamente en la combinación de causas. Es por ello que la tutela judicial efectiva frente a la discriminación interseccional exige superar los esquemas tradicionales basados en un único motivo, pues estos impiden formular demandas apoyadas en dos o más causas, dificultan la elección de un sujeto comparable adecuado y conducen a la infravaloración de los daños, al impedir un resarcimiento suficiente y una sanción proporcionada al carácter agravado de la conducta[31].

Esta constatación demuestra que la regulación del término de comparación no es un problema técnico menor, sino un obstáculo estructural para reconocer la sinergia de causas que atraviesa a mujeres con discapacidad en minorías étnicas. De hecho, la concurrencia de distintas causas de discriminación como combinación de género, edad, raza, discapacidad, religión u orientación sexual genera barreras adicionales que refuerza la necesidad de regular el término de comparación desde una perspectiva de sinergia y no de yuxtaposición. Si el juicio comparativo sigue buscando un único sujeto "neutral", que solo difiere en un motivo, el examen jurídico de las pretensiones de mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas queda reducido a un único eje, típicamente el sexo o la etnia, invisibilizando la articulación acumulada con la discapacidad y la situación socioeconómica.

La insuficiencia del término de comparación tradicional se aprecia con especial intensidad en el caso de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. La búsqueda de un sujeto comparable obliga habitualmente a prescindir de alguno de los factores concurrentes, reduciendo artificialmente la complejidad de la situación analizada. De este

Pensionsversicherungsanstalt c. *Christine Kleist*, que examinó el diferente tratamiento que confería la legislación austríaca de jubilación a hombres y mujeres. En el marco de este asunto, puede apreciarse como existía una situación de discriminación interseccional (sexo y edad) pero el órgano remitente solo planteó la posible discriminación por género. El Tribunal de Justicia apreció exclusivamente discriminación directa por sexo sin pronunciarse sobre la dimensión relativa a la edad. Esta forma de encuadre impide valorar si la conjunción de sexo y edad intensificaba el perjuicio, y remite a las jurisdicciones nacionales la señal de que basta con un motivo principal, debilitando la posibilidad de construir indicios sobre la sinergia de factores.

[31] Véase F.M. FERRANDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 26.

© ADAPT University Press 2026

modo, el examen judicial termina comparando realidades que no son equivalentes y deja sin respuesta precisamente aquello que caracteriza la discriminación interseccional: la interacción entre distintas estructuras de desigualdad que operan simultáneamente sobre una misma persona.

Así, el término de comparación no puede ser un individuo hipotético en el que no concurran las circunstancias protegidas, esto es, discapacidad y etnia; sino grupos de referencia que reflejen la combinación de rasgos relevantes. La evidencia empírica sobre mujeres gitanas ofrece un ejemplo concreto de cómo debería operar este giro. Si, por ejemplo, en un procedimiento judicial se toma como término de comparación a mujeres no gitanas sin discapacidad, se capturará sólo la dimensión étnica; si se opta por personas con discapacidad no racializadas, se perderá la especificidad del racismo estructural; si se escoge a hombres gitanos, quedará fuera el efecto del género. Así pues, la clave de la formulación del término de comparación radica precisamente en que ninguna de estas referencias aisladas refleja el patrón de exclusión documentado por las estadísticas sectoriales, especialmente para evitar el fracaso técnico que supone reproducir el imaginario de la persona trabajadora "ideal" o "genérica", esto es, sin origen étnico, sin discapacidad y sin cargas de cuidado.

En este sentido, creo que la LRJS debería, en primer lugar y con carácter general, introducir reglas para clarificar el uso del término de comparación en supuestos de discriminación en el marco del art. 96 LRJS. Y, seguidamente, en el marco de su configuración, contemplar una redacción específica para situaciones de discriminación interseccional. En mi opinión, una apuesta interesante y novedosa partiría de abandonar la necesidad de centrar los esfuerzos probatorios en definir un perfil de término de comparación, dada su dificultad operativa en la práctica, y optar por dar importancia a la prueba del razonamiento o motivo perjudicial. El enfoque debería desplazarse hacia la existencia de un estigma estructural u objetivo que pesa sobre el colectivo específico (por ejemplo, las mujeres con discapacidad de culturas minorizadas), en la línea de objetivar la protección de situaciones en las concurren simultáneamente más de una circunstancia protegida por la ley. Así, si una persona trabajadora pertenece a una minoría étnica empobrecida, es mujer y presenta una discapacidad, la combinación de estos datos debería interpretarse como un serio indicio de vulnerabilidad agravada que exige, a su vez, una lectura conjunta de cualquier diferencia de trato en el empleo.

3.2. La obligación de realizar ajustes razonables como instrumento de protección frente a la discriminación interseccional

La protección de la discriminación interseccional exige, además de una visión procesal más definida, la introducción de reglas en instituciones actualmente vigentes que reconozcan la existencia de este fenómeno. Si las propuestas anteriores se han orientado a corregir los déficits procesales que afectan a la tutela de la discriminación interseccional, la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas también permite identificar importantes carencias desde una perspectiva sustantiva. En este contexto, la obligación de realizar ajustes razonables aparece como una institución especialmente adecuada para abordar las barreras complejas que dificultan su acceso, permanencia y promoción en el empleo, siempre que se abandone una comprensión exclusivamente vinculada a la discapacidad y se incorpore una lectura más sensible a la interacción entre distintas causas de exclusión. Y en este escenario la obligación de realizar ajustes razonables no debería entenderse sólo como una técnica individual vinculada a la discapacidad, sino como una obligación instrumental para remover aquellas barreras estructurales que derivan de la sinergia de causas, en particular cuando se trata de mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas y en situación de pobreza.

Es cierto que, en la actualidad, el marco jurídico restringe la exigencia, que no aplicación, de esta medida antidiscriminatoria[32], a la existencia de una situación de discapacidad (o asimilada)[33], pero en mi opinión sería interesante que el legislador expandiera la exigencia de este mecanismo a situaciones de discriminación interseccional. En efecto, esta obligación presenta un punto de partida que se alinea con la protección frente a la concurrencia de distintas barreras, ya que se vincula a la necesidad de hacer operativa una protección reforzada frente a barreras complejas y no reducibles a un solo motivo[34]. Un deber empresarial de ajuste razonable concebido en clave interseccional implicaría abordar simultáneamente

[32] Sobre la calificación como medida antidiscriminatoria de la obligación de realizar ajustes razonables, véase D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 162.

[33] Véase el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE y el art. 40.2 del RDL 1/2013 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.

[34] Un examen al art. 5 de la Directiva 2000/78/CE permite observar que el ámbito de exigencia de esta obligación empresarial se concibe en el marco de «acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación».

© ADAPT University Press 2026

barreras económicas, culturales y organizativas, y en consecuencia, superar una mirada basada en barreras físicas clásicamente asociadas a la discapacidad, incorporando así obstáculos culturales y religiosos que se entrelazan con género y origen étnico. Contextualizando esta cuestión al colectivo de mujeres con discapacidad que pertenecen a minorías étnicas, esta configuración indica que las dificultades de accesibilidad no se reducen a rampas o adaptaciones técnicas, sino que incluyen también expectativas culturales estereotipadas, normas organizativas pensadas para un "empleado ideal"[35], sin discapacidades y sin cargas familiares, y prejuicios racistas que condicionan la contratación. Así, a título de ejemplo, la adaptación de horarios, itinerarios formativos y criterios de selección, o incluso causas de extinción con especial incidencia, permitiría no reproducir estereotipos y asumir medidas efectivas de lucha contra la discriminación interseccional.

No obstante, con el actual marco jurídico, y siempre que concurra la circunstancia de discapacidad entre las distintas causas de discriminación, los operadores jurídicos pueden efectuar interpretaciones que contribuyan a luchar contra la discriminación interseccional.

El aspecto más evidente es, en mi opinión, la interpretación o valoración de la carga excesiva o desproporcionada. El juicio sobre la desproporción de los ajustes y su carga económica u organizativa para la empresa no puede desligarse de la configuración estructural de la discriminación interseccional en el empleo. La combinación de factores protegidos concurrentes en este tipo de situaciones obliga a desplazar el estándar de "carga excesiva" desde una comparación basada en circunstancias abstractas[36], hacia una valoración situada en la sinergia de causas que soportan, de forma paradigmática, las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas. De esta manera, debería valorarse jurídicamente no sólo una dimensión económica u organizativa, sino cultural, pues la discriminación interseccional parte de culturas empresariales y jerarquías que normalizan la exclusión, especialmente tras el reconocimiento de circunstancias como la situación socioeconómica en

[35] Véase S. DE LA CASA QUESADA, *op. cit.*, p. 81, y C. DOMÍNGUEZ, A. FLECHA, M. FERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 87-88.

[36] Recuérdese aquí el contenido del considerando 21 de la Directiva 2000/78/CE, que señala «costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda» y del art. 40.2 del RDL 1/2013: «medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa».

el marco del art. 2.1 de la Ley 15/2022. En este contexto, exigir adaptaciones de la relación que aborden la eliminación de barreras económicas y culturales no puede reputarse una carga excesiva en abstracto, habida cuenta del peso desproporcionado que la falta de ajustes razonables tiene sobre la precariedad y la inactividad de estas mujeres, incluidas aquellas con discapacidad. Ello implica, pues, detectar qué barreras existen en el marco de cada puesto de trabajo para la concurrencia conjunta de las distintas causas protegidas, y no sólo respecto de la discapacidad. Y, asimismo, ponderar el beneficio acumulado de la realización de ajustes o adaptaciones sobre la trayectoria laboral de estas mujeres. En este punto, creo que la integración de datos empíricos disponibles sobre colectivos específicos puede ayudar a efectuar una valoración de la carga desproporcionada más ajustada a la protección efectiva frente a la discriminación interseccional.

También existe margen de actuación por parte de los operadores jurídicos en el diseño de las adaptaciones o ajustes más adecuados. La definición de "medidas adecuadas" es extremadamente amplia desde el plano jurídico, y en situaciones de discriminación interseccional sería interesante aceptar ajustes vinculados no solo a la discapacidad, sino también a las cargas de cuidado derivadas de una división sexual del trabajo fuertemente marcada en estos contextos. Los estereotipos de género y origen étnico agravan la existencia de una discapacidad, y, en mi opinión, los operadores jurídicos no deberían omitir esta realidad. En el caso de mujeres con discapacidad pertenecientes a culturas minoritarias, el asociacionismo de mujeres gitanas aporta pistas prácticas sobre cómo diseñar tales ajustes. Sus organizaciones articulan reivindicaciones en torno a género y origen étnico, situando educación y trabajo como elementos clave para la igualdad. Así, adaptaciones encaminadas a ofrecer una mayor flexibilidad horaria o una organización del tiempo en la que la persona trabajadora pueda participar activamente serían muy efectivas ya que las acciones tienen mayores posibilidades de éxito cuando se enmarcan en relaciones igualitarias y se ajustan a las necesidades reales de la población destinataria.

En definitiva, las propuestas formuladas a lo largo de este epígrafe encuentran su principal justificación en la necesidad de ofrecer respuestas jurídicas más eficaces a colectivos que ocupan posiciones de vulnerabilidad reforzada en el mercado de trabajo. Entre ellos, las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas constituyen un ejemplo paradigmático de cómo la concurrencia de distintas circunstancias protegidas continúa desbordando las categorías tradicionales del derecho antidiscriminatorio. Precisamente por ello, la efectividad de la protección

© ADAPT University Press 2026

frente a la discriminación interseccional debe medirse, en buena medida, por la capacidad del ordenamiento jurídico para responder adecuadamente a las necesidades de este tipo de colectivos.

4. Conclusiones

El análisis desarrollado a lo largo de este trabajo permite constatar que la discriminación múltiple y, especialmente, la discriminación interseccional constituye hoy uno de los principales desafíos pendientes del derecho antidiscriminatorio contemporáneo. Aunque los sistemas jurídicos nacionales e internacionales han experimentado una evolución significativa en la protección de la igualdad de trato, dicha evolución ha estado tradicionalmente construida sobre una comprensión fragmentada y unidimensional de los fenómenos discriminatorios. Este enfoque, basado en el examen aislado de cada causa de discriminación, resulta insuficiente para explicar y combatir situaciones en las que diversas circunstancias protegidas concurren simultáneamente, y generan formas específicas de exclusión que no pueden ser comprendidas mediante la mera suma de factores independientes. En efecto, es imprescindible que el legislador y los operadores jurídicos tomen conciencia de que la suma de las circunstancias da lugar a situaciones que requieren mecanismos de protección específicos.

La realidad social demuestra que numerosos colectivos experimentan procesos de discriminación que no responden a una única circunstancia protegida, sino a la interacción permanente de diversas categorías jurídicas y sociales. Entre ellos, las mujeres con discapacidad pertenecientes a grupos culturalmente minorizados representan uno de los ejemplos más paradigmáticos de vulnerabilidad estructural. En estos supuestos, la desigualdad no surge únicamente de la condición de mujer, de la discapacidad o de la pertenencia a una minoría étnica consideradas de forma separada, sino de la combinación de todas ellas, produciendo una situación singular de exclusión laboral que requiere una respuesta jurídica específica. Así, la situación de las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas ha servido en este trabajo como un observatorio privilegiado para identificar estas limitaciones. Lejos de constituir un ejemplo accesorio, este colectivo permite apreciar con especial intensidad cómo la concurrencia de distintos factores protegidos desborda las categorías tradicionales del derecho antidiscriminatorio y evidencia las dificultades que presentan las instituciones jurídicas actualmente vigentes para ofrecer una respuesta adecuada a formas complejas de exclusión laboral.

Precisamente por ello, uno de los principales avances del ordenamiento

jurídico español en los últimos años ha sido el reconocimiento expreso de la discriminación múltiple y de la discriminación interseccional en el art. 6.3 de la Ley 15/2022. La incorporación de ambos conceptos supone un importante cambio de paradigma, ya que permite superar parcialmente la lógica tradicional del tratamiento separado de los distintos motivos discriminatorios y ofrece a los operadores jurídicos herramientas conceptuales para comprender fenómenos de exclusión más complejos.

No obstante, la relevancia de este avance conceptual contrasta con la escasez de mecanismos normativos destinados a garantizar su efectividad práctica. En efecto, la Ley 15/2022 reconoce la existencia de la discriminación múltiple e interseccional, pero no desarrolla instrumentos específicos que permitan trasladar dicho reconocimiento al plano de la tutela judicial efectiva. Como consecuencia, existe una evidente distancia entre la amplitud de las definiciones legales y las posibilidades reales de protección de quienes sufren estas formas agravadas de discriminación.

Esta situación resulta especialmente problemática en el ámbito laboral. El acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo o la extinción de la relación laboral continúan analizándose, en la práctica judicial, a partir de esquemas construidos para detectar discriminaciones simples. Ello provoca que numerosas situaciones de discriminación interseccional permanezcan invisibles o sean reconducidas artificialmente hacia una única causa discriminatoria, impidiendo apreciar la verdadera dimensión del perjuicio sufrido. De este modo, la respuesta jurídica acaba siendo incompleta y, en ocasiones, insuficiente para reparar adecuadamente el daño causado.

Desde esta perspectiva, una de las principales conclusiones alcanzadas consiste en la necesidad de reformular determinados aspectos del modelo procesal vigente, a fin y efecto de adaptarlo a las exigencias derivadas de la discriminación interseccional. El reconocimiento legal de este fenómeno carecerá de eficacia real mientras las reglas probatorias continúen construidas sobre parámetros pensados para supuestos de discriminación simple o unidimensional.

En particular, resulta necesario avanzar hacia una objetivación reforzada de la protección frente a la discriminación interseccional, tal y como se ha formulado en el marco de este trabajo. La concurrencia acreditada de varias circunstancias protegidas en una misma persona debería constituir, por sí misma, un indicio especialmente cualificado de vulnerabilidad y de posible trato discriminatorio. En consecuencia, la acreditación de dicha concurrencia debería activar automáticamente mecanismos reforzados de inversión de la carga de la prueba, sin exigir a la persona trabajadora la demostración adicional de indicios específicos

© ADAPT University Press 2026

respecto de cada uno de los motivos concurrentes. La combinación de sexo, discapacidad, origen étnico o situación socioeconómica no puede ser considerada un dato neutral, sino una manifestación objetiva de una posición estructural de desventaja que merece una tutela reforzada.

Del mismo modo, también se destacan las importantes limitaciones que presenta el recurso tradicional al término de comparación en los litigios sobre discriminación. La construcción clásica del juicio comparativo exige identificar una persona o grupo de referencia que comparta todas las características relevantes salvo la circunstancia protegida invocada. Sin embargo, este esquema resulta difícilmente aplicable en contextos interseccionales, donde precisamente la discriminación se produce por la combinación de varias circunstancias. La búsqueda de un sujeto comparable adecuado conduce frecuentemente a la invisibilización de alguno de los factores concurrentes, y termina reproduciendo la lógica fragmentada que se pretende superar.

Es por ello que parece razonable defender una evolución del modelo probatorio hacia sistemas menos dependientes del término de comparación tradicional, y más orientados al análisis de los contextos estructurales de exclusión. En este ámbito, la utilización de datos estadísticos con perspectiva interseccional, estudios sectoriales y análisis de impacto sobre colectivos específicos adquiere una relevancia fundamental. Estas herramientas permiten identificar patrones de desigualdad que difícilmente pueden apreciarse a través del examen aislado de situaciones individuales y ofrecen una base objetiva para valorar la existencia de discriminación estructural.

Junto a la propuesta de reforma procesales, también se ha puesto de manifiesto la necesidad de fortalecer la dimensión sustantiva de la protección frente a la discriminación interseccional. En este contexto, la obligación empresarial de realizar ajustes razonables aparece como una institución especialmente adecuada para evolucionar hacia modelos de protección más integrales. Aunque actualmente esta obligación se encuentra vinculada principalmente a la discapacidad, su fundamento jurídico y su finalidad material permiten explorar interpretaciones más amplias que tengan en cuenta la interacción de diversas barreras sociales, culturales y económicas.

La discriminación interseccional evidencia que los obstáculos para la participación plena en el empleo no derivan exclusivamente de limitaciones funcionales o de barreras físicas. Con frecuencia, dichos obstáculos se construyen a partir de estereotipos de género, prejuicios étnicos, situaciones de pobreza o estructuras organizativas diseñadas para un modelo de trabajador homogéneo que no refleja la diversidad existente en la sociedad.

En consecuencia, una concepción moderna de los ajustes razonables debería incorporar una visión más amplia de las barreras que dificultan la igualdad efectiva, y permitir la adopción de medidas adaptadas a las necesidades específicas de colectivos especialmente vulnerables.

Asimismo, el análisis realizado demuestra que la valoración de la carga excesiva o desproporcionada no puede efectuarse exclusivamente desde parámetros económicos abstractos. Cuando concurren diversas circunstancias protegidas y existe una situación acreditada de discriminación estructural, los operadores jurídicos deben ponderar también el impacto social de los ajustes solicitados y los beneficios que estos generan en términos de inclusión, igualdad de oportunidades y acceso efectivo al empleo. Una interpretación excesivamente restrictiva de la noción de carga desproporcionada corre el riesgo de vaciar de contenido la función transformadora que caracteriza a esta medida antidiscriminatoria.

En definitiva, la principal conclusión de este estudio es que el reconocimiento normativo de la discriminación múltiple e interseccional constituye únicamente el punto de partida de un proceso mucho más amplio de transformación jurídica. La igualdad efectiva exige superar definitivamente los enfoques monocausales que han dominado tradicionalmente el derecho antidiscriminatorio, y avanzar hacia modelos capaces de comprender la complejidad de las desigualdades contemporáneas.

La Ley 15/2022 ha supuesto un avance indudable en esta dirección, pero su potencial transformador depende de la capacidad del legislador, de los tribunales y de los operadores jurídicos para desarrollar mecanismos que permitan convertir el reconocimiento conceptual en protección efectiva. Ello exige, en mi opinión, reformas procesales que faciliten la prueba de la discriminación interseccional, una reinterpretación de las instituciones tradicionales desde una perspectiva estructural y una utilización más intensa de instrumentos como la obligación de realizar ajustes razonables para combatir las barreras derivadas de la interacción de múltiples factores de exclusión.

En definitiva, la capacidad del ordenamiento jurídico para ofrecer respuestas efectivas a las mujeres con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas puede considerarse un criterio especialmente útil para evaluar el grado de desarrollo alcanzado por el sistema de tutela antidiscriminatoria. La efectividad de la protección frente a la discriminación interseccional no debe medirse únicamente por el reconocimiento normativo de esta categoría, sino por la aptitud real de las instituciones jurídicas para responder a las necesidades de quienes ocupan posiciones de vulnerabilidad reforzada en el mercado de trabajo.

© ADAPT University Press 2026

5. Bibliografía

BARBERA M. (2022), *Le nuove dimensioni della diseguaglianza e le risposte del diritto antidiscriminatorio*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5, pp. 29-41

BURRI S, SCHIEK D. (2009), *Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination*, European Commission

CARRASQUERO CEPEDA N. (2020), *La discriminación múltiple en Europa*, en *Revista de Estudios Europeos*, n. 75, pp. 41-55

DE LA CASA QUESADA S. (2025), *La multidiscriminación laboral. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 10, pp. 77-112

DOMÍNGUEZ C., FLECHA A., FERNÁNDEZ M. (2004), *Mujeres gitanas y mercado laboral: mecanismos para superar su triple exclusión*, en *Lan Harremanak*, n. 11, pp. 81-93

EUROPEAN COMMISSION (2007), *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*

FERRANDO GARCÍA F.M. (2018), *La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 428, pp. 19-54

GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2022), *La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación?*, en *Temas Laborales*, n. 162, pp. 101-139

LOUSADA AROCHENA F. (2018), *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, en *Revista de Derecho Social*, n. 81, pp. 125-140

LOUSADA AROCHENA F. (2024), *Mujeres y Discriminación Interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*, Dykinson

MAKKONEN T. (2002), *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University

ROMERO ÁLVAREZ C. (2025), *La discriminación interseccional en materia de trabajo y de seguridad social: aproximación al enfoque del Tribunal de Justicia*, en *Revista Galega de Dereito Social*, n. 24, pp. 135-175

SERRA CRISTÓBAL R. (2021), *El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales*, en G. OTAZUA ZABALA, A. GUTIÉRREZ-SOLANA JOURNOUD (dirs.), *Justicia en clave feminista. Reflexiones en torno a la perspectiva de género en el ámbito judicial*, Universidad del País Vasco

Trazabilidad protectora y ejercicio efectivo de derechos laborales: una propuesta jurídica para mujeres en riesgo de exclusión social

Isabel MARÍN MORAL*

RESUMEN: El reconocimiento formal de derechos laborales no garantiza su ejercicio efectivo por parte de las mujeres en riesgo de exclusión social. En muchos casos, la dificultad no reside en la inexistencia de derechos, sino en la imposibilidad práctica de activarlos, documentarlos y defenderlos sin exponerse a represalias, estigmatización o pérdida de empleo. Este trabajo propone la categoría de *trazabilidad protectora* como herramienta transversal de ejercicio efectivo de derechos laborales. A partir del marco español, europeo e internacional, y con apoyo en doctrina laboral, datos estadísticos, informes institucionales, documentos sindicales y estándares de la OIT, se analizan sus funciones en el acceso al empleo, la adaptación de condiciones, los ajustes razonables, la protección frente a la violencia y la reacción frente a discriminaciones y represalias. La trazabilidad se configura así como garantía probatoria, preventiva y antirrepresalia.

Palabras clave: Mujeres en riesgo de exclusión social, trazabilidad protectora, derechos laborales, discriminación, represalias, prueba indiciaria, canales de denuncia.

SUMARIO: 1. Introducción: del reconocimiento formal de derechos a la trazabilidad protectora. 2. Mujeres en riesgo de exclusión social y déficit de ejercicio efectivo de derechos laborales. 3. La trazabilidad protectora como herramienta jurídica transversal. 3.1. Información accesible y orientación con enfoque de derechos. 3.2. Canales internos: del sistema interno de información al canal laboral seguro. 3.3. Prueba, indicios y trazabilidad protectora. 3.4. Protección frente a represalias y represalias blandas. 4. Ámbitos de aplicación de la trazabilidad protectora según perfiles de exclusión. 5. Herramientas colectivas e institucionales de trazabilidad: negociación colectiva, sindicatos e Inspección de Trabajo. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Profesora Titular Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Francisco de Vitoria (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Protective Traceability and Effective Exercise of Labour Rights: a Legal Proposal for Women at Risk of Social Exclusion

ABSTRACT: The formal recognition of labour rights does not ensure their effective exercise by women at risk of social exclusion. In many cases, the main difficulty does not lie in the absence of rights, but in the practical inability to activate, document and defend them without facing retaliation, stigma or job loss. This article proposes the concept of *protective traceability* as a cross-cutting tool for the effective exercise of labour rights. Drawing on Spanish, European and international legal frameworks, and relying on labour law scholarship, statistical data, institutional reports, trade union documents and ILO standards, the article analyses its role in access to employment, adaptation of working conditions, reasonable accommodation, protection against violence and responses to discrimination and retaliation. Protective traceability is therefore presented as an evidentiary, preventive and anti-retaliatory guarantee.

Key Words: Women at risk of social exclusion, protective traceability, labour rights, discrimination, retaliation, *prima facie* evidence, reporting channels.

1. Introducción: del reconocimiento formal de derechos a la trazabilidad protectora

El estudio de los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión suele limitarse a analizar qué derechos reconoce el ordenamiento y qué colectivos protege. Ese punto de partida es necesario, pero insuficiente ya que la práctica demuestra que los derechos en ocasiones no pueden ser exigibles como la teoría presume que pueden exigirse.

La tesis que sostiene este trabajo es que la efectividad de los derechos laborales no depende únicamente de su reconocimiento normativo, sino también de la existencia de cauces materiales que permitan hacerlos visibles, comprensibles, ejercitables y defendibles. En el caso de las mujeres en riesgo de exclusión social, esta cuestión adquiere una relevancia específica, porque el ejercicio del derecho puede convertirse, paradójicamente, en un nuevo factor de exposición que puede revestir la forma de una represalia empresarial, la pérdida de empleo, la estigmatización, la revelación de datos sensibles o la intensificación de una situación previa de vulnerabilidad.

Desde esta perspectiva, la trazabilidad protectora[1] no se concibe como una técnica meramente documental ni como un añadido procedimental al derecho sustantivo, sino como una condición que propicie su eficacia real ya que permitiría identificar cuándo una necesidad laboral ha sido comunicada, qué respuesta ha recibido, qué medidas se han adoptado y si, tras esa activación del derecho, se han producido decisiones empresariales adversas que puedan revelar una represalia o un trato discriminatorio.

Por ello, las herramientas de información, comunicación, constancia, seguimiento y protección deben ocupar un lugar central en el análisis jurídico, especialmente cuando se trata de colectivos cuya posición de partida dificulta transformar el reconocimiento formal del derecho en una garantía efectiva. Esta afirmación no responde únicamente a una preocupación de política legislativa o de técnica organizativa, sino que encuentra fundamento directo en la propia lógica constitucional de la igualdad material. Cuando determinadas trabajadoras no pueden ejercer sus derechos en condiciones reales de seguridad, información y defensa, el problema deja de ser meramente individual y se convierte en un obstáculo estructural para la efectividad de la igualdad.

En términos constitucionales, el mandato de igualdad real y efectiva del art. 9.2 CE exige remover los obstáculos que impiden que la libertad y

[1] La expresión "trazabilidad protectora" se utiliza en este trabajo como categoría metodológica para designar el conjunto de garantías que permiten conocer, activar, documentar y defender derechos laborales sin incrementar la situación de vulnerabilidad de la trabajadora.

© ADAPT University Press 2026

la igualdad sean reales. Esa exigencia se conecta con la prohibición de discriminación del art. 14 CE, con la tutela judicial efectiva del art. 24 CE y con el derecho al trabajo del art. 35 CE. Por su parte, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su art. 50, identifica los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo que sirven de referencia a este trabajo.

Sobre esta base constitucional y normativa, la doctrina laboral española ha puesto de relieve que la vulnerabilidad laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social[2] no puede analizarse únicamente desde la existencia abstracta de derechos, sino desde las condiciones reales que permiten o impiden su ejercicio. La dificultad no reside solo en determinar si el ordenamiento reconoce medidas de protección, sino en comprobar si esas medidas resultan accesibles, comprensibles, acreditables y efectivamente exigibles para quienes se encuentran en posiciones laborales debilitadas.

Si el análisis se desplaza desde el reconocimiento abstracto de derechos hacia las condiciones reales de su ejercicio, resulta imprescindible incorporar la noción de interseccionalidad. Esta categoría permite comprender que el daño discriminatorio no siempre se produce de manera lineal ni responde a un único motivo jurídicamente aislable, sino que puede surgir de la interacción entre sexo, origen, clase, edad, situación administrativa, etnia, discapacidad, identidad de género u otras circunstancias personales o sociales. La mujer en riesgo de exclusión social no suele situarse en una posición de vulnerabilidad por un solo factor, sino por la acumulación de elementos que se refuerzan entre sí y que afectan, de forma simultánea, a su acceso al empleo, a su permanencia en el trabajo, a su margen real de negociación, a su capacidad de reclamar y a su exposición a represalias. Precisamente por ello, la trazabilidad protectora debe construirse como una herramienta flexible, capaz de identificar no solo el derecho formalmente reconocido, sino también las barreras concretas que impiden su ejercicio efectivo.

Desde esta perspectiva, la cuestión no consiste en añadir un nuevo catálogo de derechos, sino en examinar las condiciones que permiten que los derechos ya reconocidos puedan operar de forma efectiva en contextos de vulnerabilidad. La trazabilidad protectora se propone precisamente como una categoría jurídica destinada a cubrir ese espacio entre el derecho formalmente reconocido y el derecho efectivamente ejercido, permite hacer visible la necesidad laboral, ordenar la respuesta empresarial o institucional, preservar una constancia probatoria suficiente y reducir el riesgo de represalia. Por ello, antes de analizar sus herramientas concretas, resulta

[2] *Vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, M.R. MARTÍNEZ BARROSO (dirs.), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant lo Blanch, 2015.

necesario precisar qué se entiende por mujeres en riesgo de exclusión social y por qué su vulnerabilidad debe abordarse no como una categoría asistencial, sino como un déficit real de poder para ejercer derechos en el empleo.

2. Mujeres en riesgo de exclusión social y déficit de ejercicio efectivo de derechos laborales

La expresión "mujeres en riesgo de exclusión" no debe utilizarse como una categoría asistencialista ni como una etiqueta cerrada, sino como una categoría funcional que permite identificar situaciones de especial dificultad para acceder al empleo, conservarlo, mejorar las condiciones de trabajo y reclamar frente a incumplimientos empresariales[3]. En el campo laboral identifica situaciones en las que la mujer tiene menor capacidad para acceder al empleo, conservarlo, mejorar sus condiciones y reclamar frente a incumplimientos. La vulnerabilidad jurídica no es sinónimo de incapacidad personal, sino de asimetría estructural.

Los datos recientes permiten situar el problema en un contexto laboral y social en el que la vulnerabilidad no puede entenderse como una categoría excepcional o marginal. Según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2025[4], la tasa AROPE (población en riesgo de pobreza o exclusión social) se situó en España en el 25,7% de la población residente. La desagregación por sexo muestra, además, una incidencia superior en las mujeres: el 26,8% de ellas se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social, frente al 24,5% de los hombres. Este dato resulta especialmente relevante para un análisis laboral, porque la pobreza o exclusión social no opera al margen del empleo, sino que se relaciona con trayectorias laborales discontinuas, baja

[3] A los efectos de este trabajo, la referencia a mujeres en riesgo de exclusión social se utiliza en sentido funcional y no cerrado. Comprende, entre otros perfiles, a mujeres desempleadas de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, con baja cualificación, con discapacidad, con capacidad intelectual límite, con trastorno del espectro autista, mujeres LGTBI y mujeres trans, mujeres migrantes, solicitantes o beneficiarias de protección internacional, víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, mujeres en hogares monomarentales, víctimas del terrorismo, mujeres gitanas y mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas. La enumeración toma como referencia los colectivos de atención prioritaria previstos en el art. 50 de la Ley 3/2023, sin perjuicio de otros factores de vulnerabilidad que puedan concurrir de forma acumulada o interseccional en el caso concreto.

[4] *Cfr.* INE, *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2025. Resultados definitivos*, Nota de prensa 5 febrero 2026, y indicador *Riesgo de pobreza o exclusión social*, desagregado por sexo, 2025.

© ADAPT University Press 2026

intensidad de trabajo en el hogar, parcialidad involuntaria, responsabilidades familiares, menor capacidad de negociación y mayor exposición a condiciones laborales deficitarias.

A ello se añade que la Encuesta de Población Activa (EPA)[5] del primer trimestre de 2026 sitúa la tasa de paro total en el 10,83%, dato que, aun siendo general, permite comprender la posición de quienes acceden al mercado de trabajo desde situaciones de desempleo prolongado, baja cualificación, responsabilidades familiares intensas o experiencias previas de discriminación. En estos supuestos, el desempleo no opera únicamente como ausencia de ocupación, sino como factor de debilitamiento de la capacidad negociadora, de aceptación de condiciones laborales irregulares y de menor disposición a reclamar frente a incumplimientos empresariales.

Esta realidad se proyecta con especial intensidad en sectores feminizados y de baja cualificación (limpieza, hostelería, cuidados, agricultura, trabajo doméstico, servicios auxiliares o atención básica), en los que determinadas irregularidades pueden llegar a normalizarse como si fueran simples "condiciones del sector". Así sucede, por ejemplo, con excesos de jornada, cambios imprevisibles de horario, falta de registro real del tiempo de trabajo, salarios inferiores a convenio, utilización abusiva de la parcialidad, ausencia de adaptación por necesidades de cuidado, trato degradante, comentarios sexualizados, dificultades de promoción o represalias encubiertas tras una reclamación.

La consecuencia es que el incumplimiento deja de percibirse como una lesión jurídica individualizable y pasa a integrarse en una suerte de paisaje laboral ordinario, precisamente allí donde la protección debería ser más intensa. En este sentido, el déficit de ejercicio efectivo de derechos no responde a una única causa, sino a la combinación de varios obstáculos que se refuerzan entre sí, pudiéndose identificar tres dificultades especialmente relevantes.

La primera dificultad es informativa. Muchas mujeres no ejercen derechos no porque renuncien voluntariamente a ellos, sino porque no identifican determinadas situaciones como jurídicamente relevantes o porque no conocen qué cauces existen para formular una reclamación sin exponerse. La falta de información opera aquí de forma compleja ya que no se limita al desconocimiento abstracto de la norma, sino que incluye la dificultad para traducir una experiencia cotidiana (un cambio de turno, una reducción de horas, una negativa a adaptar la jornada, una exclusión de

[5] *Cfr.* INE, *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2026*, Nota de prensa 28 abril 2026; MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2025*, 2026; SEPE, *Informe del mercado de trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2025*, 2026.

formación o un comentario humillante) en una categoría jurídica reconocible. Sin esa traducción inicial, el derecho permanece formalmente disponible, pero materialmente inaccesible.

La segunda dificultad es probatoria. La discriminación, especialmente cuando afecta a mujeres en posiciones laborales vulnerables, raramente se presenta de forma expresa o documentalmente evidente. Suele manifestarse a través de decisiones aparentemente neutras, fragmentadas o justificadas en razones organizativas[6] como puede ser la asignación de peores turnos, no renovación contractual, deterioro progresivo de funciones, pérdida de complementos, exclusión de procesos de formación, cambios de centro, aislamiento informal o incremento selectivo del control disciplinario. Precisamente por ello, la trazabilidad resulta decisiva, porque permite reconstruir una secuencia de hechos que, considerada aisladamente, podría parecer neutra, pero que en su conjunto puede revelar un panorama indiciario de discriminación o represalia.

La tercera dificultad es el miedo. Y el miedo, en este contexto, no debe ser tratado como un dato psicológico ajeno al derecho, sino como un obstáculo jurídico real para la efectividad de los derechos laborales. La trabajadora puede temer el despido, la no renovación, la pérdida de horas, el empeoramiento de turnos, la exposición de su identidad, la revelación de datos sensibles, la afectación de su situación administrativa, el descrédito ante sus compañeras o la reactivación de una violencia sufrida fuera del trabajo. Cuando ese temor resulta razonable por la posición de dependencia económica, precariedad contractual o aislamiento social de la trabajadora, el ordenamiento no puede limitarse a reconocer derechos de forma abstracta, sino que debe atender a las condiciones que hacen posible reclamarlos sin agravar la situación de vulnerabilidad que se pretende corregir.

En definitiva, las dificultades informativas, probatorias y antirrepresalia revelan que la vulnerabilidad laboral opera como un déficit real de poder para ejercer derechos. La trabajadora puede tener reconocido un derecho de adaptación, igualdad, no discriminación, conciliación o protección frente al acoso y, sin embargo, no estar en condiciones reales de activarlo si no lo identifica, si no puede acreditarlo o si teme que su reclamación deteriore aún más su posición laboral. Por ello, la respuesta jurídica no puede limitarse a ampliar el catálogo de derechos, sino que debe atender a las condiciones que permiten ejercerlos sin aumentar la exposición de quien reclama. Esa es la función que pretende cumplir la trazabilidad protectora.

---

[6] *Vid.* STJUE 19 abril 2012, asunto C-415/10, *Galina Meister* c. *Speech Design Carrier Systems GmbH.*

© ADAPT University Press 2026

3. La trazabilidad protectora como herramienta jurídica transversal

A los efectos de este trabajo, por trazabilidad protectora puede entenderse el conjunto de técnicas jurídicas, organizativas y probatorias que permiten dejar constancia segura, mínima y proporcional del ejercicio de un derecho laboral, de la respuesta empresarial o institucional ofrecida y de las eventuales consecuencias adversas que pudieran producirse con posterioridad. No se trata, por tanto, de acumular documentación de forma indiscriminada ni de generar expedientes innecesarios sobre situaciones personales sensibles, sino de asegurar que el ejercicio del derecho pueda ser conocido, seguido y, en su caso, acreditado, preservando al mismo tiempo la confidencialidad, la accesibilidad y la protección de datos personales.

Esta categoría encuentra apoyo en distintos planos normativos. En el ámbito internacional, el Convenio OIT n. 190 de 2019 y la Recomendación OIT n. 206 de 2019, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo[7], resultan especialmente relevantes, porque desplazan la atención desde la mera reacción sancionadora hacia la prevención, la protección, la existencia de vías de recurso y la reparación efectiva. En la misma línea, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada el 18 de diciembre de 1979[8], refuerza la conexión entre igualdad en el empleo, autonomía económica y protección frente a la discriminación (especialmente art. 11), mientras que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006 (arts. 5, 6, 9 y 27), incorpora la exigencia de ajustes razonables y de eliminación de barreras que impiden la participación laboral en condiciones de igualdad.

En el derecho de la Unión Europea, esta lógica se proyecta a través de un conjunto de instrumentos que inciden directamente en la igualdad de trato, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la igualdad retributiva y la protección frente a decisiones empresariales lesivas. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (arts. 21, 23, 26, 31 y 47)[9] reconoce la prohibición de discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres, la integración de las

[7] *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 166.

[8] Véase la *Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19*, 26 julio 2017, CEDAW/C/GC/35.

[9] *Cfr.* Directiva 2000/43/CE; Directiva 2000/78/CE; Directiva 2006/54/CE; Directiva (UE) 2023/970.

personas con discapacidad, el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas y la tutela judicial efectiva. A ello se añaden las directivas antidiscriminatorias en materia de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual e igualdad entre mujeres y hombres, así como la Directiva sobre transparencia retributiva, que muestra con especial claridad que la igualdad formal resulta insuficiente cuando la persona trabajadora no dispone de información suficiente para detectar, comparar y acreditar una posible discriminación salarial.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea[10] ha contribuido a dotar de eficacia práctica a estos instrumentos, especialmente al perfilar la prueba indiciaria, la discriminación directa e indirecta, la discriminación por asociación, los ajustes razonables y el valor de los elementos contextuales en la apreciación de una conducta discriminatoria. Desde esta perspectiva, el derecho de la Unión Europea no solo reconoce estándares sustantivos de igualdad, sino que ofrece una metodología de análisis particularmente útil para este trabajo, como son atender a los efectos reales de las decisiones empresariales, valorar los indicios en su conjunto y evitar que la falta de una prueba directa neutralice la tutela antidiscriminatoria.

El derecho español, por su parte, dispone de instrumentos suficientes para articular esa protección (en la legislación laboral, procesal, antidiscriminatoria, de empleo, de protección de informantes y de prevención de riesgos), aunque no siempre aparecen ordenados como un verdadero sistema de ejercicio efectivo de derechos[11]. Precisamente por ello resulta útil la noción de trazabilidad protectora ya que permite integrar esos instrumentos dispersos en una arquitectura común orientada a que el derecho pueda ser efectivamente conocido, activado, documentado y defendido.

---

[10] Entre otras, STJUE 10 julio 2008, asunto C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* c. *Firma Feryn NV*; STJUE 17 julio 2008, asunto C-303/06, *S. Coleman* c. *Attridge Law y Steve Law*; STJUE 16 julio 2015, asunto C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD* c. *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*; STJUE 11 abril 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark, en representación de Jette Ring* c. *Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) y HK Danmark, en representación de Lone Skouboe Werge* c. *Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S (C-337/11)*; STJUE 18 enero 2024, asunto C-631/22, *J.M.A.R* c. *Ca Na Negreta SA*; STJUE 30 abril 1996, asunto C-13/94, *P* c. *S y Cornwall County Council*; STJUE 12 enero 2023, asunto C-356/21, *J.K.* c. *TP S.A.*

[11] Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, especialmente arts. 4, 6, 25, 27 y 30; RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente arts. 4.2.*c*, 17, 28, 34.8, 37.8, 40.4, 45.1.*n*, 49, 50, 53 y 55; Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, especialmente arts. 96, 177-184 y 183.

© ADAPT University Press 2026

Ahora bien, esa arquitectura solo resulta operativa si se concreta en herramientas capaces de actuar antes, durante y después del conflicto. Antes, mediante información accesible que permita identificar la situación como jurídicamente relevante; durante, mediante canales seguros que hagan posible comunicarla sin exposición indebida; y después, mediante constancia probatoria, protección frente a represalias y vías de respuesta institucional o colectiva. Desde esta lógica, la trazabilidad protectora se articula en cuatro dimensiones principales: información, canal, prueba y tutela antirrepresalia.

3.1. Información accesible y orientación con enfoque de derechos

La primera dimensión operativa de la trazabilidad protectora es la información accesible. Su importancia deriva de una idea básica: ningún derecho puede ejercerse eficazmente si la persona llamada a activarlo no logra identificar que la situación que vive tiene relevancia jurídica. Informar no es enviar una circular ni colgar un protocolo en la intranet. Significa permitir que la destinataria identifique una situación como jurídicamente relevante, comprenda qué puede pedir, ante quién, con qué protección y con qué consecuencias. La información debe ser clara, multicanal[12], accesible cognitivamente, traducida cuando proceda y vinculada a ejemplos reales del sector. La Ley 3/2023 reformula la empleabilidad y la intermediación desde una lógica de atención personalizada[13].

La información accesible debe adaptarse a cada barrera de modo que sea de lectura fácil para mujeres con capacidad intelectual límite o TEA, se plantee una mediación lingüística para mujeres migrantes, exista un

[12] En la práctica empresarial es frecuente que las políticas internas, los protocolos de acoso, los códigos éticos o los sistemas internos de información identifiquen un canal concreto para formular comunicaciones, quejas o denuncias. Esta previsión puede ser útil desde el punto de vista organizativo, porque permite ordenar la recepción, el registro y la tramitación de las comunicaciones. Sin embargo, cuando se presenta como una vía rígida, exclusiva o excesivamente formalizada, puede producir un efecto disuasorio especialmente intenso sobre las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

[13] *Cfr.* E. ROJO TORRECILLA, *Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6; D. PÉREZ DEL PRADO, *La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades*, en *Labos*, 2023, n. extraordinario; J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *La reforma del derecho del empleo: notas sobre la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, n. 7; M. FERNÁNDEZ PRIETO, *Empleabilidad e intermediación laboral: novedades y alcance en la Ley 3/2023*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, n. extraordinario.

contacto seguro para mujeres víctimas de violencia y haya una garantía de confidencialidad para mujeres trans. En todos los casos, la información no debe limitarse a decir "puede denunciar"; debe explicar cómo hacerlo sin quedar desprotegida.

3.2. Canales internos: del sistema interno de información al canal laboral seguro

La segunda herramienta de la trazabilidad protectora es el canal. Ahora bien, no todo canal formalmente existente puede considerarse, desde una perspectiva material, un canal seguro. La mera previsión de una dirección de correo electrónico, de un buzón de recursos humanos, de una plataforma corporativa o de un protocolo interno no garantiza por sí sola que la trabajadora pueda comunicar una situación jurídicamente relevante sin exponerse a represalias, sin comprometer datos personales sensibles o sin quedar atrapada en un itinerario excesivamente formalizado. En el caso de mujeres en situación de vulnerabilidad, la seguridad del canal no depende únicamente de su existencia, sino de su accesibilidad, de la claridad de sus reglas, de la confianza que genere, de la confidencialidad que asegure y de la respuesta efectiva que active.

La cuestión es especialmente relevante porque muchas situaciones laborales lesivas no se presentan inicialmente como una "denuncia" en sentido técnico. La trabajadora puede formular una queja, pedir una adaptación de jornada, comunicar una situación de acoso, advertir de un trato desigual, solicitar un ajuste razonable, poner de manifiesto una diferencia salarial, trasladar una dificultad derivada de una situación de violencia o pedir que no se revelen determinados datos personales. En todos estos supuestos existe una comunicación laboral que puede tener relevancia jurídica, aunque la persona que la formula no la califique correctamente ni utilice el cauce previsto en la política interna. Desde la perspectiva de la trazabilidad protectora, lo decisivo no es la etiqueta empleada, sino que la empresa pueda identificar que se ha puesto en su conocimiento una situación que exige una respuesta diligente.

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (especialmente arts. 7-9, 31, 35 y 36)[14], aporta un marco

[14] *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, S. DEL REY GUANTER, *Whistleblowing y contrato de trabajo. La trascendencia laboral de la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre las infracciones y delitos*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 264.

© ADAPT University Press 2026

normativo de referencia para el diseño de canales, aunque su ámbito objetivo está delimitado a infracciones del derecho de la Unión Europea, infracciones penales y administrativas graves o muy graves, e infracciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto significa que muchas reclamaciones laborales individuales, como pueden ser la discriminación salarial, el acoso no penal, la falta de adaptación de jornada, la denegación de ajustes razonables, la exclusión de formación o determinadas represalias organizativas, no quedan protegidas de forma directa por el régimen específico de la Ley 2/2023 cuando no encajan en su ámbito objetivo[15].

Esta precisión es importante para evitar una confusión frecuente. El sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023 no equivale, sin más, a cualquier canal de reclamación laboral, ni toda trabajadora que comunica una queja adquiere automáticamente la condición de informante protegida por esa Ley. Sin embargo, la delimitación del ámbito objetivo de la norma no impide que su lógica garantista pueda proyectarse, como modelo organizativo, sobre otros cauces laborales de comunicación. Dicho de otro modo, no se trata de extender artificialmente el régimen jurídico de la Ley 2/2023 a supuestos que no cubre, sino de aprovechar sus estándares de seguridad, confidencialidad, registro, tramitación y protección frente a represalias para diseñar canales laborales eficaces.

La razón de esta proyección funcional es clara. Muchas reclamaciones laborales individuales presentan una estructura de riesgo semejante a la que justifica la protección del informante. La persona trabajadora comunica una situación potencialmente lesiva, lo hace frente a una organización respecto de la cual se encuentra en posición de dependencia y puede sufrir consecuencias adversas por haber activado un derecho. Esta estructura se aprecia con especial claridad en las reclamaciones vinculadas a discriminación, acoso, igualdad retributiva, conciliación, discapacidad, identidad de género, violencia, salud laboral o represalias. En todos estos casos, la ausencia de un cauce seguro puede disuadir de comunicar, y la falta de constancia puede impedir después acreditar que la empresa conocía la situación. Este riesgo se intensifica en contextos de vulnerabilidad, donde la trabajadora puede temer no solo represalias formales, sino también deterioros menos visibles de sus condiciones de trabajo.

---

[15] *Cfr.* A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral*, en *Labos*, 2023, n. extraordinario; C. SÁEZ LARA, *El estatus jurídico de informante tras la Ley 2/2023 de protección de las personas informantes y de lucha contra la corrupción*, *ibidem*, n. 3; S. DEL REY GUANTER, *El ámbito subjetivo de la Ley 2/2023, de protección del informante, y sus implicaciones para las personas trabajadoras y empleadoras*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 169.

Desde esta perspectiva, el canal laboral seguro no se identifica necesariamente con un único buzón de denuncias ni con una plataforma formal de cumplimiento normativo. Puede articularse a través de distintos cauces internos (recursos humanos, comisión de igualdad, protocolo de acoso, servicio de prevención, representación legal de las personas trabajadoras, responsable de cumplimiento, persona designada en el plan de igualdad o mando formado para recibir comunicaciones sensibles), siempre que todos ellos permitan recibir la comunicación, dejar constancia de su fecha y contenido esencial, derivarla al órgano competente, preservar la confidencialidad y evitar represalias. Lo decisivo es que el sistema empresarial funcione de manera integrada, de modo que una comunicación razonable no quede sin respuesta por no haber entrado por la puerta formalmente prevista.

Esta aclaración resulta especialmente importante porque, en la práctica, muchas políticas internas presentan el canal de denuncia como una vía única, cerrada o excesivamente formalizada. Ese diseño puede generar un efecto disuasorio, en la medida en que la trabajadora puede pensar que ha denunciado "mal", que su comunicación no será válida por no haber utilizado el formulario previsto, que no puede dirigirse a una persona distinta de la indicada en el protocolo o que su queja será rechazada por defectos formales. En contextos de vulnerabilidad, esa incertidumbre puede bastar para impedir la activación del derecho. Por ello, una política empresarial verdaderamente protectora debería prever reglas de reconducción interna de las comunicaciones recibidas por vías razonables, sin penalizar a quien comunica de buena fe una situación de discriminación, acoso, falta de adaptación, incumplimiento salarial o represalia.

La trazabilidad protectora exige, por tanto, superar una concepción rígida del canal. La empresa puede ordenar sus cauces internos y establecer procedimientos diferenciados para distintas materias, pero no debería convertir esa ordenación en una carga excesiva para la trabajadora. Si una comunicación revela una situación laboral jurídicamente relevante, la obligación empresarial no debería consistir en rechazarla por error de canal, sino en reconducirla internamente, dejar constancia de la fecha de recepción, informar a la trabajadora de la vía adecuada, preservar la confidencialidad y activar las medidas de protección necesarias.

Esta lógica resulta especialmente importante en materia de acoso, discriminación o represalias, donde el tiempo de reacción y la primera respuesta empresarial pueden condicionar la eficacia de toda la tutela posterior. Ahora bien, ello no debe confundirse con una burocratización excesiva del canal. La trazabilidad debe ser suficiente, pero proporcionada: ha de permitir saber qué se comunicó, cuándo, ante quién, qué respuesta se

© ADAPT University Press 2026

ofreció y qué decisiones se adoptaron después, sin convertir la comunicación en un expediente invasivo sobre la vida personal de la trabajadora ni exigir más información de la necesaria para activar la protección.

En este sentido, la confidencialidad no debe entenderse como una garantía meramente formal. Para una mujer vulnerable, la pérdida de control sobre la información comunicada puede tener efectos muy graves como la exposición ante superiores o compañeros, estigmatización, deterioro de su posición profesional, reactivación de situaciones de violencia o utilización de datos sensibles en decisiones laborales posteriores. Por ello, el canal debe prever quién puede acceder a la información, con qué finalidad, durante cuánto tiempo, cómo se documentan las actuaciones y qué medidas se adoptan para impedir accesos innecesarios. La confidencialidad, así entendida, forma parte de la propia eficacia del derecho, porque sin confianza en el tratamiento de la información la comunicación probablemente no se producirá.

La accesibilidad del canal exige, además, que no dependa exclusivamente de plataformas digitales, formularios complejos o instrucciones técnicas que puedan excluir precisamente a quienes se encuentran en peor posición para reclamar.

La respuesta empresarial constituye otro elemento esencial. Un canal que recibe comunicaciones, pero no genera reacción, seguimiento o devolución mínima a la persona afectada corre el riesgo de convertirse en una estructura puramente aparente. La trabajadora debe poder conocer, al menos en términos compatibles con la confidencialidad y con los derechos de terceros, que su comunicación ha sido recibida, que se ha derivado al órgano competente y que se están valorando o adoptando medidas. Esta respuesta no solo cumple una función de seguridad subjetiva, sino que también permite documentar la diligencia empresarial y evitar que la comunicación quede diluida en una cadena informal de conversaciones sin constancia.

En este sentido, la trazabilidad protectora opera con independencia del ámbito objetivo estricto de la Ley 2/2023, pero puede tomar de ella algunos estándares especialmente valiosos como son la confidencialidad, registro seguro de la comunicación, separación respecto de la persona afectada por la queja, respuesta en plazo, prohibición de represalias y documentación de las actuaciones realizadas. Estos elementos deben integrarse en el marco general de obligaciones laborales, antidiscriminatorias, preventivas y procesales de la empresa. De otro modo, quedarían fuera de una protección efectiva precisamente muchas de las situaciones que más necesitan un cauce seguro como son aquellas en las que la trabajadora no denuncia una gran

infracción pública o corporativa, sino una lesión concreta de sus derechos laborales que puede comprometer su continuidad en el empleo, su dignidad profesional o su posición de igualdad.

La existencia de cauces internos no excluye, naturalmente, el recurso a vías externas o institucionales cuando la materia lo permita o cuando la trabajadora no pueda asumir en solitario el coste de la reclamación.

En definitiva, el tránsito del sistema interno de información al canal laboral seguro permite ampliar la mirada sin confundir regímenes jurídicos. La Ley 2/2023 ofrece un modelo de garantías para determinados supuestos de información protegida, pero la efectividad de los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión exige que algunas de esas garantías inspiren también otros cauces de comunicación laboral. Solo así el canal deja de ser una exigencia formal de cumplimiento y se convierte en una herramienta de trazabilidad protectora, capaz de hacer visible la lesión, activar una respuesta diligente, preservar la prueba y reducir el riesgo de represalia.

3.3. Prueba, indicios y trazabilidad protectora

La tercera herramienta de la trazabilidad protectora es la prueba. En el ámbito laboral, la efectividad de los derechos no depende únicamente de que la norma reconozca una facultad, una prohibición o una garantía, sino también de que la persona trabajadora pueda acreditar, llegado el caso, que intentó ejercer el derecho, que comunicó una situación jurídicamente relevante, que la empresa tuvo conocimiento de ella y que, con posterioridad, se produjo una respuesta insuficiente, una decisión adversa o un trato diferenciado.

Conviene precisar, sin embargo, que la inversión de la carga de la prueba no opera de forma automática en toda reclamación laboral ni por la mera alegación de discriminación, acoso, represalia o vulneración de derechos fundamentales[16]. La regla general sigue siendo que quien afirma unos hechos debe aportar elementos que permitan sostenerlos procesalmente. Lo específico de la tutela antidiscriminatoria y de derechos fundamentales es que, cuando la parte actora ofrece un conjunto de datos objetivos, razonables y conectados entre sí que permiten deducir la posible existencia de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, se

[16] *Vid.* arts. 96.1 y 181.2, Ley 36/2011; art. 30, Ley 15/2022. En todos estos preceptos la regla de desplazamiento probatorio se condiciona a la existencia de indicios fundados de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales.

© ADAPT University Press 2026

produce un desplazamiento de la carga probatoria hacia la parte demandada.

Ese desplazamiento no significa que la trabajadora quede exonerada de toda actividad probatoria inicial. Lo que se exige es la aportación de un panorama indiciario suficiente, es decir, una base fáctica que haga verosímil la existencia de una conexión entre la circunstancia protegida, el ejercicio del derecho o la comunicación realizada y la decisión empresarial posterior. Una vez construido ese panorama, corresponde a la empresa aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por tanto, el indicio actúa como presupuesto de activación de la regla probatoria reforzada pudiéndose afirmar que, sin indicios, no hay inversión, mientras que, con indicios suficientes, la empresa no puede limitarse a negar la discriminación, sino que debe explicar y acreditar la licitud, razonabilidad y proporcionalidad de su actuación.

Esta precisión es importante para la categoría de trazabilidad protectora. Su función no es fabricar artificialmente indicios ni desplazar indebidamente la carga probatoria, sino permitir que las situaciones relevantes no desaparezcan por falta de constancia. En muchos casos, la discriminación o la represalia no se expresan de forma abierta, ni aparecen formuladas en una comunicación empresarial explícita. Se manifiestan mediante una secuencia de hechos aparentemente neutros como una solicitud de adaptación que no recibe respuesta, un cambio de turno posterior a una queja, la pérdida de horas tras una reclamación salarial, la exclusión de formación después de comunicar una situación de acoso, la no renovación tras pedir un ajuste razonable o el deterioro de funciones tras revelar una situación de violencia. Precisamente por ello, la prueba indiciaria exige reconstruir secuencias. Un hecho aislado puede resultar ambiguo, pero varios hechos documentados, temporalmente conectados y situados en un contexto determinado pueden adquirir relevancia jurídica. La trazabilidad protectora permite ordenar esa secuencia, quedando documentado qué se solicitó, cuándo se solicitó, ante quién, qué respuesta se ofreció, qué medidas se adoptaron, qué decisiones empresariales se produjeron después y si existían otras personas en situación comparable tratadas de forma distinta. Esa ordenación no sustituye la valoración judicial, pero facilita que el conflicto pueda presentarse como algo más que una percepción subjetiva de trato injusto[17].

[17] Esta función ordenadora de la trazabilidad no opera exclusivamente en favor de la persona trabajadora. También puede resultar relevante para la empresa, en la medida en que permite acreditar que recibió la comunicación, la tramitó por el cauce adecuado, valoró

Por eso la trazabilidad protectora debe diseñarse antes del conflicto judicial. Toda solicitud de adaptación, queja, comunicación de acoso, petición de ajuste razonable, incidencia salarial, reclamación de jornada, denuncia de discriminación o advertencia de represalia debería generar una constancia mínima que incluya fecha, contenido esencial, persona receptora, canal utilizado, respuesta ofrecida, medidas adoptadas y decisiones posteriores que puedan resultar relevantes. Esta documentación no debe transformarse en un expediente de vulnerabilidad ni en una recopilación indiscriminada de datos personales sensibles, sino en una garantía de prueba, seguimiento y control frente a eventuales represalias.

Esta exigencia de constancia no significa que la comunicación deba formularse necesariamente por escrito. Al contrario, uno de los aprendizajes que ofrece la Ley 2/2023 (arts. 5.2.*c* y 7.2)[18] es que un canal seguro debe poder admitir comunicaciones verbales, telefónicas, por mensajería de voz o incluso mediante reunión presencial, sin convertir la forma escrita en una barrera de acceso. Ahora bien, la admisión de la comunicación oral exige prever mecanismos de documentación adecuados, porque la oralidad no debe equivaler a informalidad ni a pérdida de prueba. Si la lógica de la Ley 2/2023 se utiliza como modelo funcional para otros canales laborales, también debe trasladarse esta consecuencia: la empresa puede facilitar comunicaciones orales, pero debe articular un sistema que permita dejar constancia fiel, segura y proporcionada de lo comunicado, mediante grabación consentida, transcripción, acta o resumen validable, siempre con garantías de confidencialidad, protección de datos y acceso limitado.

El equilibrio es especialmente delicado cuando se trata de mujeres en riesgo de exclusión social. La necesidad de documentar no puede traducirse en una exigencia desproporcionada de exposición personal ni en una acumulación preventiva de datos sensibles carente de justificación. La trazabilidad protectora debe ser compatible con los principios de licitud,

las circunstancias concurrentes, adoptó medidas proporcionadas y documentó las razones de su decisión. La trazabilidad protectora, correctamente entendida, no prejuzga la existencia de lesión, sino que permite reconstruir el itinerario de actuación y someterlo a control jurídico con mayores garantías para ambas partes.

[18] El art. 5.2.*c* exige que el sistema interno de información permita la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de ambos modos; el art. 7.2 precisa que las comunicaciones verbales pueden realizarse por vía telefónica, sistema de mensajería de voz o reunión presencial a solicitud del informante. El mismo precepto exige que las comunicaciones verbales se documenten, previo consentimiento del informante, mediante grabación en formato seguro, duradero y accesible, o mediante transcripción completa y exacta, ofreciendo al informante la posibilidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante firma dicha transcripción.

© ADAPT University Press 2026

lealtad, transparencia, minimización y limitación de la finalidad que informan la normativa de protección de datos[19]. Ello exige documentar lo necesario para activar el derecho, acreditar la comunicación y permitir una respuesta diligente, pero sin incorporar información personal que no resulte imprescindible para esa concreta finalidad.

No siempre será necesario, por tanto, incorporar diagnósticos médicos completos, relatos extensos de violencia sufrida, datos familiares íntimos, información sobre identidad de género, detalles sobre situación administrativa o documentación social especialmente sensible. En muchos casos bastará con dejar constancia de la existencia de una circunstancia jurídicamente relevante, de la solicitud formulada y de la medida requerida, reservando el acceso a documentación más intensa para los supuestos en que sea estrictamente necesario y bajo garantías reforzadas de confidencialidad, acceso limitado, conservación proporcionada y seguridad de la información.

En este punto, la prueba se conecta directamente con la prevención. Una empresa que documenta adecuadamente las solicitudes, respuestas y medidas adoptadas no solo reduce el riesgo de indefensión de la trabajadora, sino que también mejora su propia capacidad de demostrar diligencia. La trazabilidad bien diseñada protege a ambas partes: a la trabajadora, porque evita que su reclamación se pierda en conversaciones informales no documentadas o en respuestas verbales sin constancia; y a la empresa, porque le permite acreditar que recibió la comunicación, la tramitó, valoró las circunstancias concurrentes y adoptó una decisión fundada. La ausencia de trazabilidad, por el contrario, favorece la opacidad, dificulta la prueba y puede agravar la sospecha de arbitrariedad o represalia.

La Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva ilustra de forma especialmente clara esta conexión entre información, prueba y ejercicio efectivo del derecho[20]. Su finalidad no se agota en proclamar la

---

[19] *Vid.* arts. 5.1, letras *b*, *c* y *f*, 6 y 9, Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, Reglamento General de Protección de Datos, relativos a la limitación de la finalidad, minimización, integridad y confidencialidad, licitud del tratamiento y categorías especiales de datos; LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De este modo, la trazabilidad protectora no se opone a la protección de datos, sino que exige integrarla desde el diseño del canal y del sistema de documentación.

[20] *Vid.* art. 18, Directiva (UE) 2023/970, relativo a la inversión de la carga de la prueba. Su § 1 condiciona el desplazamiento probatorio a que la persona trabajadora demuestre hechos que permitan presumir una discriminación directa o indirecta en relación con la retribución; su § 2 prevé una regla específica cuando el empleador haya incumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en los arts. 5, 6, 7, 9 y 10, salvo que dicho incumplimiento sea manifiestamente involuntario y de carácter menor. También

igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sino que introduce herramientas para que las personas trabajadoras puedan acceder a información relevante, activar reclamaciones y superar obstáculos probatorios en materia salarial. En particular, el art. 18 de la Directiva (UE) 2023/970 prevé una regla de inversión de la carga de la prueba cuando la persona trabajadora aporte hechos que permitan presumir una discriminación retributiva directa o indirecta. Además, establece una regla específica para los supuestos en que el empleador haya incumplido determinadas obligaciones de transparencia retributiva, en cuyo caso corresponderá al empleador demostrar que no se ha producido discriminación, salvo que acredite que el incumplimiento fue manifiestamente involuntario y de carácter menor.

La enseñanza que ofrece este modelo es relevante más allá del salario. Allí donde la información está concentrada en la empresa (criterios retributivos, registros de jornada, cuadrantes, evaluaciones, procesos de promoción, comparaciones entre puestos, comunicaciones internas o decisiones de organización), la persona trabajadora se encuentra en una posición probatoria estructuralmente débil. Por ello, la trazabilidad protectora permite reducir esa asimetría, no mediante una inversión automática de la carga de la prueba, sino facilitando la construcción de los elementos indiciarios que, en su caso, permitirán activar las reglas probatorias reforzadas previstas por el ordenamiento.

La jurisprudencia europea[21] sobre discriminación también muestra que los indicios pueden proceder de fuentes diversas como declaraciones empresariales, prácticas de selección, criterios aparentemente neutros con efectos perjudiciales, denegaciones de información, patrones de trato o datos contextuales. Lo relevante no es que cada elemento aislado pruebe por sí solo la discriminación, sino que el conjunto permita apreciar una apariencia razonable de lesión. En esa lógica, la trazabilidad protectora cumple una función ordenadora ya que conserva los elementos que pueden

aplica el art. 20.

[21] *Cfr.* asunto *Firma Feryn NV*, cit., sobre la aptitud de determinadas declaraciones empresariales públicas para constituir indicios de discriminación en el acceso al empleo; asunto *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD*, cit., sobre la relevancia del contexto y de los efectos de una práctica aparentemente neutra en la apreciación de una discriminación directa o indirecta; asunto C-415/10, *Meister*, cit., que precisa que la negativa del empresario a facilitar información en un proceso de selección no permite presumir automáticamente la existencia de discriminación, aunque puede ser tomada en consideración junto con otros datos; asunto *Coleman*, cit., sobre discriminación por asociación; asunto *HK Danmark*, cit., sobre discapacidad y ajustes razonables; asunto *Ca Na Negreta SA*, cit., sobre la obligación de valorar ajustes razonables antes de extinguir la relación laboral por incapacidad sobrevenida.

© ADAPT University Press 2026

integrar el panorama indiciario y evita que la vulnerabilidad de la trabajadora se traduzca, además, en una imposibilidad práctica de probar.

En definitiva, la prueba indiciaria no es una excepción menor ni un simple mecanismo procesal, sino una pieza esencial de la tutela antidiscriminatoria. Pero para que pueda operar necesita una base previa que incluya hechos documentados, comunicaciones identificables, respuestas empresariales registradas y decisiones posteriores susceptibles de comparación. La trazabilidad protectora se justifica precisamente en ese momento anterior al litigio, cuando todavía no existe proceso, pero ya se está formando o perdiendo la posibilidad real de acreditar la lesión del derecho.

3.4. Protección frente a represalias y represalias blandas

La cuarta herramienta de la trazabilidad protectora es la protección frente a represalias. La garantía de indemnidad[22], construida en conexión con la tutela judicial efectiva, impide que la persona trabajadora sufra consecuencias adversas por reclamar sus derechos o por realizar actos preparatorios dirigidos a su defensa. Ahora bien, cuando se trata de mujeres en riesgo de exclusión social, esta garantía debe ser interpretada desde una perspectiva material, porque el efecto disuasorio de la represalia no se produce únicamente ante el despido o la sanción disciplinaria, sino también ante formas menos visibles de deterioro laboral.

En efecto, no basta con proteger frente al despido posterior a una reclamación formal. En muchos contextos de vulnerabilidad, la reacción empresarial puede adoptar formas más difusas, acumulativas o difíciles de probar como la reducción de horas, pérdida de turnos compatibles con responsabilidades familiares, aislamiento, retirada progresiva de funciones, deterioro de cuadrantes, no llamamiento, amenazas veladas, cambios de centro, exclusión de formación, no renovación contractual, empeoramiento

[22] *Cfr.* A. FOLGOSO OLMO, *La Garantía de Indemnidad*, BOE, 2021; J. PIQUERAS GARCÍA, *La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, en *Lex Social*, 2023, n. 2. *Vid.* también art. 12.3 y DA 3ª, LO 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras «a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales». Esta DA supone la primera positivización expresa de la garantía en el ordenamiento laboral español, superando la limitación jurisprudencial que condicionaba la protección al anuncio de recurrir a vías formales.

de evaluaciones, pérdida de complementos, asignación de tareas menos visibles o incremento selectivo del control disciplinario. Estas represalias blandas no siempre se presentan como una respuesta explícita a la reclamación, pero pueden producir un efecto igualmente disuasorio transmitiendo a la trabajadora que ejercer un derecho tiene un coste.

La relevancia jurídica de estas formas de represalia se aprecia con especial claridad cuando se observan desde la posición concreta de la trabajadora afectada. Para una persona con estabilidad laboral, recursos económicos y conocimiento de sus derechos, un cambio de turno o una exclusión puntual de formación puede ser una incidencia discutible. Para una mujer con contrato temporal, jornada parcial involuntaria, responsabilidades de cuidado, situación migratoria vulnerable, discapacidad, dependencia económica o antecedentes de violencia, esa misma decisión puede tener una capacidad real de expulsión del empleo o de silenciamiento de futuras reclamaciones. Por ello, el análisis jurídico no debería limitarse a la intensidad formal de la medida empresarial, sino atender también a su impacto material sobre la posibilidad de seguir trabajando y reclamando.

Desde esta perspectiva, la Ley 2/2023 (arts. 35 y 36)[23] ofrece un catálogo de actos de represalia que, aunque vinculado a su ámbito propio de aplicación, puede proyectarse como criterio interpretativo sobre el diseño de protocolos laborales y canales seguros. Su utilidad no reside solo en identificar actos abiertamente sancionadores, sino en mostrar que la represalia puede producirse mediante decisiones organizativas, contractuales, profesionales o relacionales que sitúan a la persona comunicante en una posición desfavorable. Así, el art. 36 de la Ley 2/2023 incluye, a título enunciativo, medidas como la suspensión del contrato, el despido o extinción de la relación laboral, la no renovación o terminación anticipada del contrato temporal, la imposición de medidas disciplinarias, la degradación o denegación de ascensos, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la no conversión de un contrato temporal en indefinido cuando existieran expectativas legítimas, los daños reputacionales o pérdidas económicas, las coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo, las evaluaciones o referencias negativas, la inclusión en listas negras, la denegación de formación y, en general, la discriminación o

[23] El catálogo de represalias del art. 36 incluye: suspensión del contrato, despido o extinción, no renovación, degradación, denegación de ascensos, modificación sustancial de condiciones, medidas disciplinarias, trato desfavorable. La protección cesa si la denuncia se realizó de mala fe (art. 35.1.*b*). *Vid.* S. DEL REY GUANTER, *La relación entre las vías de comunicación de las infracciones en la Ley 2/2023 de protección del informante desde la perspectiva de la persona trabajadora y su empleadora*, en *IUSLabor*, 2023, n. 2.

© ADAPT University Press 2026

trato desfavorable.

En la misma línea, el Convenio OIT n. 190 (art. 10)[24] obliga a prever vías de recurso, protección y reparación eficaces, lo que exige atender también a conductas de baja intensidad, reiteradas o normalizadas que deterioran el entorno laboral.

La protección frente a represalias debe comenzar antes de la sanción y antes del pleito. Si la reacción jurídica se activa solo cuando ya se ha producido el despido, la no renovación o el abandono del puesto, la tutela puede llegar tarde. Por ello, cuando una mujer vulnerable comunica una situación de acoso, discriminación, falta de adaptación, necesidad de ajuste razonable, violencia o incumplimiento laboral, la empresa debería activar una zona de cautela. Esa zona de cautela implica preservar la confidencialidad, impedir que la persona denunciada o afectada por la queja gestione horarios, funciones o evaluaciones de la trabajadora, documentar las decisiones posteriores que puedan perjudicarla y valorar medidas temporales que no supongan un castigo indirecto para quien ha comunicado.

Esta zona de cautela no significa paralizar toda decisión empresarial posterior ni convertir cualquier medida organizativa en sospechosa. La empresa puede seguir organizando el trabajo, modificando funciones dentro de los límites legales, evaluando el rendimiento o adoptando decisiones justificadas. Lo que cambia es el estándar de diligencia exigible. Cuando existe una comunicación previa relativa a un derecho fundamental, a una situación de discriminación, a una necesidad de adaptación o a un posible acoso, las decisiones posteriores que perjudiquen a la trabajadora deben estar especialmente justificadas, documentadas y desconectadas de la comunicación realizada. De lo contrario, la falta de explicación o de trazabilidad puede reforzar el indicio de represalia.

Esta dimensión antirrepresalia enlaza necesariamente con la función probatoria de la trazabilidad protectora dado que la protección frente a represalias depende, en buena medida, de la posibilidad de reconstruir la secuencia temporal entre la comunicación protegida y la decisión adversa. La trazabilidad protectora permite saber qué se comunicó, cuándo, ante quién, qué medidas se adoptaron y qué ocurrió después. Esa secuencia puede ser relevante para la trabajadora, porque facilita la construcción de indicios, pero también para la empresa porque le permite acreditar que actuó con diligencia, que adoptó medidas proporcionadas y que las decisiones posteriores respondieron a causas objetivas y ajenas a cualquier finalidad represiva.

[24] *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, *op. cit.*

La noción de represalia blanda resulta especialmente útil porque permite identificar aquellas respuestas que, consideradas aisladamente, pueden parecer menores, pero que en conjunto alteran la posición laboral de la trabajadora. Un cambio de turno puede ser neutro, pero varios cambios sucesivos tras una queja de acoso pueden no serlo. Una evaluación negativa puede estar justificada, pero una evaluación negativa inmediatamente posterior a una solicitud de adaptación, sin criterios claros ni antecedentes comparables, puede adquirir valor indiciario. Una exclusión de formación puede ser irrelevante, pero si afecta solo a quien ha reclamado igualdad retributiva o ha solicitado un ajuste razonable, puede revelar un trato desfavorable. La trazabilidad permite precisamente valorar esos hechos en su secuencia y no como episodios aislados.

Por ello, los protocolos laborales deberían incorporar reglas expresas de protección antirrepresalia. Entre ellas, pueden destacarse la prohibición de adoptar medidas desfavorables vinculadas directa o indirectamente a la comunicación, la obligación de motivar decisiones organizativas posteriores que perjudiquen a la trabajadora, la separación funcional entre quien recibe la queja y quien pueda estar afectado por ella, la posibilidad de acompañamiento por la representación legal de las personas trabajadoras, la revisión de cambios de horario, centro o funciones durante la tramitación, y la conservación proporcionada de la documentación necesaria para acreditar la respuesta empresarial. Estas medidas no tienen por finalidad privilegiar injustificadamente a quien reclama, sino asegurar que el ejercicio del derecho no se convierta en una causa de agravamiento de su vulnerabilidad.

En definitiva, la protección frente a represalias es el cierre necesario de la trazabilidad protectora. Informar, habilitar canales y documentar comunicaciones resulta insuficiente si la trabajadora percibe que cualquier activación del derecho puede traducirse en pérdida de empleo, deterioro de condiciones o aislamiento profesional. Para las mujeres en riesgo de exclusión social, la tutela antirrepresalia debe ser preventiva, contextual y sensible a las formas de daño de baja visibilidad. Solo así el derecho puede ejercerse sin que su ejercicio incremente precisamente la vulnerabilidad que el ordenamiento pretende corregir.

4. Ámbitos de aplicación de la trazabilidad protectora según perfiles de exclusión

La trazabilidad protectora no despliega siempre la misma función, sino que debe adaptarse a la barrera que en cada caso dificulta el ejercicio del

© ADAPT University Press 2026

derecho. Cuando el problema sea el desconocimiento, la respuesta deberá centrarse en la información accesible; cuando exista miedo a comunicar, en el canal seguro; cuando estén comprometidos datos sensibles, en la confidencialidad; cuando se trate de discapacidad o de necesidades específicas de adaptación, en la documentación proporcionada del ajuste razonable; y cuando la trabajadora no pueda sostener individualmente la reclamación, en la intervención sindical, inspectora o institucional.

Así, en el acceso al empleo, la trazabilidad debe permitir detectar procesos de selección opacos, ofertas que encubren condiciones por debajo de convenio, parcialidad involuntaria o discriminaciones por sexo, edad, origen, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales. En materia de discapacidad, capacidad intelectual límite o trastorno del espectro autista, la herramienta central será la constancia de la solicitud de ajuste razonable, de la valoración realizada por la empresa y de las medidas aceptadas o rechazadas. En el caso de mujeres LGTBI y mujeres trans, la prioridad será evitar que el ejercicio de derechos laborales implique una exposición innecesaria de datos sobre identidad, transición, documentación previa o historia personal.

En relación con las mujeres migrantes, solicitantes o beneficiarias de protección internacional, la trazabilidad protectora debe funcionar como una puerta segura de reclamación no condicionada por el miedo administrativo, lingüístico o económico. En los supuestos de violencia de género, violencias sexuales, monomarentalidad o victimización especialmente sensible, la finalidad será activar derechos laborales sin convertir la documentación de la situación personal en una nueva fuente de estigmatización. Y, cuando se trate de mujeres pertenecientes a minorías étnicas o religiosas, la trazabilidad puede ser decisiva para objetivar procesos de selección, documentar patrones de exclusión y construir indicios a partir de prácticas aparentemente neutras.

En todos estos casos, la finalidad es común: evitar que la herramienta de protección incremente la vulnerabilidad de partida. Una solicitud de adaptación no debe transformarse en exposición médica innecesaria, una comunicación de violencia no debe convertirse en estigmatización, una queja por discriminación no debe provocar represalias, una reclamación salarial no debe quedar sin prueba y, una necesidad de ajuste no debe perderse por falta de cauce formal. La trazabilidad protectora permite ordenar esa respuesta, identificando qué derecho se pretende activar, qué información resulta necesaria, quién debe conocerla, qué medidas deben adoptarse y cómo se evita que el ejercicio del derecho tenga un coste añadido para la trabajadora.

Por ello, la aplicación diferenciada de la trazabilidad protectora exige

una doble cautela. La primera es evitar respuestas homogéneas para situaciones distintas. La segunda es impedir que la identificación del perfil sustituya el análisis individual de la necesidad concreta. No se protege a colectivos en abstracto, sino a mujeres concretas situadas en contextos laborales determinados, atravesadas por factores de vulnerabilidad que pueden acumularse y reforzarse entre sí.

En definitiva, los distintos perfiles de exclusión no justifican una fragmentación excesiva del análisis, sino una aplicación flexible de una misma lógica protectora. La finalidad no es multiplicar categorías, sino asegurar que el derecho laboral pueda ejercerse en condiciones reales de seguridad, información, prueba, confidencialidad y protección frente a represalias.

5. Herramientas colectivas e institucionales de trazabilidad: negociación colectiva, sindicatos e Inspección de Trabajo

La trazabilidad protectora no puede depender exclusivamente de la iniciativa individual de la trabajadora afectada ya que, si el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en riesgo de exclusión social se confía únicamente a su capacidad personal para identificar el incumplimiento, formular una reclamación, conservar prueba y sostener el conflicto frente a la empresa, el sistema reproduce precisamente la desigualdad que pretende corregir. Por ello, junto a los mecanismos individuales de comunicación y prueba, resultan imprescindibles herramientas colectivas e institucionales que permitan convertir la protección en una práctica organizada, reconocible y accesible.

La negociación colectiva tiene en este punto una función decisiva, porque permite transformar estándares generales en reglas de proximidad. Un convenio colectivo, un acuerdo de empresa, un plan de igualdad, un protocolo de acoso o un conjunto planificado de medidas de igualdad y no discriminación pueden establecer quién recibe una queja, qué plazo de respuesta existe, qué medidas cautelares pueden adoptarse, cómo se protege la confidencialidad, qué intervención corresponde a la representación legal de las personas trabajadoras y qué consecuencias se anudan a una represalia. Para mujeres en situación de vulnerabilidad, esta concreción reduce incertidumbre y evita que el ejercicio del derecho dependa de la capacidad individual de negociación o del conocimiento técnico de los cauces disponibles.

Además, la negociación colectiva permite adaptar la trazabilidad protectora a la realidad de cada sector. No presentan las mismas dificultades

© ADAPT University Press 2026

una trabajadora de una gran empresa con estructura de recursos humanos que una empleada de hogar, una trabajadora agrícola, una limpiadora subcontratada, una camarera de piso, una auxiliar de ayuda a domicilio o una trabajadora de una pequeña empresa sin representación estable. Precisamente por ello, la regulación colectiva puede identificar riesgos sectoriales, prever cauces de comunicación próximos, incorporar garantías frente a represalias de baja visibilidad, ordenar la intervención de comisiones paritarias o de igualdad y establecer obligaciones documentales proporcionadas para que las reclamaciones no queden reducidas a conversaciones informales sin constancia.

En este sentido, las cláusulas convencionales no deberían limitarse a proclamar la igualdad o la prohibición de discriminación, sino que deben incorporar cláusulas de ejercicio efectivo de los derechos. Esto significa prever mecanismos concretos para que el derecho pueda ser conocido, activado, documentado y protegido. Entre esas cláusulas pueden incluirse reglas sobre información accesible, canales alternativos de comunicación, posibilidad de acompañamiento sindical, constancia escrita de solicitudes y respuestas, plazos breves de tramitación, medidas cautelares no perjudiciales para la persona reclamante, prohibición expresa de represalias, revisión de cambios de horario o funciones posteriores a una queja y sistemas de seguimiento de las medidas adoptadas.

La representación legal de las personas trabajadoras cumple también una función esencial. Su intervención no debe entenderse solo como una vía de conflicto colectivo o de negociación formal, sino como un instrumento de detección temprana de situaciones de vulnerabilidad. La representación puede recibir consultas, identificar patrones de trato desigual, advertir incumplimientos que individualmente aparecen fragmentados, acompañar a la trabajadora en la formulación de una queja, exigir información a la empresa dentro de los límites legales y activar cauces institucionales cuando el problema excede de un caso aislado. Esta función resulta especialmente relevante cuando la mujer afectada no quiere exponerse directamente o teme que una reclamación individual provoque pérdida de empleo, aislamiento o deterioro de sus condiciones.

Las organizaciones sindicales, por su parte, contribuyen a desplazar el problema desde el terreno de la reclamación individual hacia una lógica de garantía colectiva. Los informes sindicales[25] vienen señalando de forma recurrente la persistencia de desigualdades laborales de género en materia salarial, parcialidad, cuidados, promoción profesional, segregación

[25] *Cfr.* UGT, *La situación de las mujeres en el ámbito laboral. Informe 8 marzo 2025*, 2025; CCOO DE CASTILLA Y LEÓN, *Situación de las mujeres en el mercado laboral de Castilla y León*, 2026.

ocupacional y violencia en el trabajo. Desde la perspectiva de la trazabilidad protectora, esos diagnósticos no solo cumplen una función descriptiva, sino también preventiva, permiten identificar ámbitos en los que la ausencia de datos, de canales seguros o de mecanismos de seguimiento dificulta la reacción frente a la discriminación. La acción sindical puede convertir esas constataciones en propuestas convencionales, protocolos sectoriales, campañas informativas, acciones de acompañamiento y estrategias de denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Esta función colectiva adquiere especial importancia en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Las medidas planificadas previstas para las empresas obligadas no deberían concebirse como documentos meramente formales, sino como instrumentos operativos, negociados, difundidos y evaluables[26]. En particular, los protocolos frente al acoso o la violencia deben incorporar cauces de comunicación seguros, reglas de confidencialidad, medidas de protección frente a represalias y criterios claros de actuación cuando la situación afecte a identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características sexuales. La utilidad de estas medidas dependerá, en buena medida, de que sean conocidas por la plantilla y de que se integren en la gestión ordinaria de las relaciones laborales, y no solo en la documentación formal de cumplimiento.

Junto a las herramientas colectivas deben tenerse en cuenta también los canales externos e institucionales. La Ley 2/2023 prevé el canal externo ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante para las materias comprendidas en su ámbito de aplicación. Fuera de ese marco, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social[27] conserva una función esencial en la tutela de derechos laborales, especialmente cuando la trabajadora no puede o no quiere asumir en solitario el coste de una reclamación judicial. La actuación inspectora permite comprobar hechos, requerir documentación empresarial, verificar registros de jornada, examinar salarios, cuadrantes, contratos, protocolos, evaluaciones o medidas preventivas, e investigar situaciones de acoso, discriminación o represalia.

La dimensión institucional de la Inspección es particularmente valiosa

---

[26] *Cfr.* RD 1026/2024, de 8 de octubre; R. CRISTÓBAL RONCERO, *Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum, 2025.

[27] *Vid.* Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, arts. 1, 12 y concordantes, sobre la función inspectora de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social, empleo, prevención de riesgos laborales e igualdad; RD 928/1998, de 14 de mayo, regulador del procedimiento sancionador en el orden social.

© ADAPT University Press 2026

porque muchas situaciones de discriminación o precariedad no se manifiestan como una lesión aislada, sino como una práctica organizativa. Una reclamación individual puede revelar un problema más amplio como una parcialidad involuntaria feminizada, falta de registro real de jornada, diferencias salariales no justificadas, uso irregular de la temporalidad, inexistencia de protocolos operativos, incumplimiento de medidas de igualdad, ausencia de ajustes razonables o represalias encubiertas frente a quienes reclaman. La actuación inspectora permite conectar el caso concreto con el funcionamiento general de la empresa, identificando responsabilidades empresariales e incumplimientos colectivos que quedarían ocultos si toda la carga probatoria recayera sobre la persona afectada.

Desde esta perspectiva, negociación colectiva, sindicatos e Inspección de Trabajo cumplen una función complementaria. La negociación colectiva diseña reglas próximas, la representación legal y sindical facilita el acceso, el acompañamiento y la detección de patrones y, finalmente, la Inspección aporta una vía institucional de comprobación y exigencia de responsabilidades. La trazabilidad protectora necesita esas tres dimensiones para no quedar reducida a una técnica individual de conservación de prueba. Su verdadero alcance aparece cuando se integra en estructuras colectivas e institucionales capaces de anticipar el conflicto, ordenar la respuesta y evitar que la mujer vulnerable soporte sola el coste de activar el derecho.

En definitiva, las herramientas colectivas e institucionales permiten que la trazabilidad protectora deje de ser una carga añadida para la trabajadora y se convierta en una obligación organizativa y preventiva del sistema de relaciones laborales. Allí donde los convenios, protocolos, planes de igualdad, medidas LGTBI, órganos de representación e Inspección de Trabajo funcionan de forma coordinada, el derecho resulta más visible, más accesible y más defendible. La igualdad material exige precisamente esta arquitectura, no solo reconocer derechos, sino crear condiciones colectivas e institucionales para que puedan ser ejercidos sin miedo, sin aislamiento y sin pérdida de protección.

6. Conclusiones

1. El reconocimiento formal de derechos laborales resulta insuficiente cuando la persona trabajadora no dispone de condiciones reales para conocerlos, activarlos, documentarlos y defenderlos sin asumir un riesgo desproporcionado. En el caso de las mujeres en riesgo de exclusión social, la vulnerabilidad no debe entenderse como una incapacidad personal, sino

como un déficit estructural de poder para ejercer derechos en contextos marcados por dependencia económica, precariedad, miedo a la represalia, barreras informativas, dificultades probatorias y exposición de datos especialmente sensibles. Desde esta perspectiva, un derecho laboral que no puede ejercerse de forma segura y verificable es un derecho jurídicamente debilitado.

2. La trazabilidad protectora se propone como una categoría jurídica transversal que permite ordenar el tránsito entre el reconocimiento normativo del derecho y su ejercicio efectivo. Su función no consiste en añadir burocracia ni en construir expedientes de vulnerabilidad, sino en articular una arquitectura mínima de ejercicio basada en información accesible, canales seguros, constancia proporcionada, protección de datos, prueba indiciaria y tutela frente a represalias. Esta arquitectura resulta especialmente necesaria cuando la trabajadora no puede convertir por sí sola una experiencia de discriminación, acoso, falta de adaptación, desigualdad salarial o represalia en una reclamación jurídicamente sostenible.

3. La dimensión probatoria es central. La inversión de la carga de la prueba no opera de forma automática por la mera alegación de discriminación o vulneración de derechos fundamentales, sino que exige la aportación de indicios suficientes. Precisamente por ello, la trazabilidad protectora debe comenzar antes del litigio, mediante la documentación proporcionada de solicitudes, quejas, comunicaciones, respuestas empresariales, medidas adoptadas y decisiones posteriores. Esta ordenación no prejuzga la existencia de lesión, pero permite reconstruir secuencias, facilitar la valoración judicial y evitar que la ausencia de prueba convierta la vulnerabilidad de partida en imposibilidad práctica de tutela.

4. La efectividad de la trazabilidad protectora no puede descansar solo en la iniciativa individual de la trabajadora. Requiere una dimensión organizativa, colectiva e institucional. Las empresas deben diseñar canales laborales seguros, aun cuando determinadas reclamaciones no queden directamente comprendidas en el ámbito objetivo de la Ley 2/2023; la negociación colectiva y la representación legal deben traducir los estándares generales en reglas próximas y aplicables; y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe operar como vía institucional de comprobación cuando la trabajadora no puede o no quiere soportar en solitario el coste de reclamar. Solo desde esta articulación conjunta la igualdad material puede dejar de ser un mandato abstracto y convertirse en una garantía real de ejercicio de derechos en el empleo.

© ADAPT University Press 2026

7. Bibliografía

CASAS BAAMONDE M.E. (2017), *¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 1-18

CCOO DE CASTILLA Y LEÓN (2026), *Situación de las mujeres en el mercado laboral de Castilla y León*

CRENSHAW K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, n. 1, pp. 139-167

CRISTÓBAL RONCERO R. (2025), *Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum

DE LA PUEBLA PINILLA A. (2023), *Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral*, en *Labos*, n. extraordinario, pp. 32-49

DEL REY GUANTER S. (2023), *El ámbito subjetivo de la Ley 2/2023, de protección del informante, y sus implicaciones para las personas trabajadoras y empleadoras*, en *Temas Laborales*, n. 169, pp. 11-39

DEL REY GUANTER S. (2023), *La relación entre las vías de comunicación de las infracciones en la Ley 2/2023 de protección del informante desde la perspectiva de la persona trabajadora y su empleadora*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 8-30

FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2023), *Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 269, pp. 95-138

FERNÁNDEZ PRIETO M. (2023), *Empleabilidad e intermediación laboral: novedades y alcance en la Ley 3/2023*, en *Revista Justicia & Trabajo*, n. extraordinario, pp. 25-53

FERRANDO GARCÍA F.M. (2018), *La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 428, pp. 19-54

FOLGOSO OLMO A. (2021), *La Garantía de Indemnidad*, BOE

FREDMAN S. (2022), *Discrimination Law*, Oxford University Press

GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2019), *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Bomarzo

INE (2026), *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2025. Resultados definitivos*, Nota de prensa 5 febrero

INE (2026), *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2026*, Nota de prensa 28 abril

KAHALE CARRILLO D.T. (dir.) (2025), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2026), *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2025*

MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), *La reforma del derecho del empleo: notas sobre la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 7, pp. 11-37

MONTOYA MEDINA D. (dir.) (2023), *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, Tirant lo Blanch

MORENO MÁRQUEZ A.M. (2023), *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español*, en *Temas Laborales*, n. 166, pp. 93-138

PÉREZ DEL PRADO D. (2023), *La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades*, en *Labos*, n. extraordinario, pp. 86-102

PIQUERAS GARCÍA J. (2023), *La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 1-36

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., MARTÍNEZ BARROSO M.R. (dirs.) (2015), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant lo Blanch

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., DEL REY GUANTER S. (2023), *Whistleblowing y contrato de trabajo. La trascendencia laboral de la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre las infracciones y delitos*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 264, pp. 131-196

ROJO TORRECILLA E. (2023), *Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6, pp. 14-45

SÁEZ LARA C. (2023), *El estatus jurídico de informante tras la Ley 2/2023 de protección de las personas informantes y de lucha contra la corrupción*, en *Labos*, n. 3, pp. 46-69

SEPE (2026), *Informe del mercado de trabajo de las Mujeres. Estatal. Datos 2025*

UGT (2025), *La situación de las mujeres en el ámbito laboral. Informe 8 marzo 2025*

VELASCO PORTERO M.T. (2025), *Acoso y violencia en el trabajo, un riesgo psicosocial con especial incidencia respecto a las personas LTBI*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum, 2025

© ADAPT University Press 2026

Avances en los derechos laborales de las mujeres deportistas tras la aprobación de la Ley 39/2022 del Deporte*

Elisa MUÑOZ CATALÁN**

RESUMEN: La Ley 39/2022 del Deporte representa un cambio sustancial en la regulación jurídica del deporte en España al reconocer la igualdad de género y la protección integral de las personas deportistas como principios estructurales del sistema deportivo. Desde la perspectiva del derecho del trabajo y con un enfoque de género, nuestro trabajo de investigación tiene el objetivo de analizar el alcance real de la reforma legal en relación con los derechos laborales de las mujeres deportistas, un colectivo históricamente caracterizado por la precariedad y la debilidad de los mecanismos de tutela. La investigación que presentamos combina un análisis normativo con un estudio sistemático de la jurisprudencia de los últimos años en materia de mujeres deportistas, igualdad de género y no discriminación en el deporte español. Como resultado final concluiremos afirmando que, si bien la Ley 39/2022 introduce avances muy significativos –especialmente en materia de *profesionalización, igualdad retributiva, conciliación, protección de la maternidad y prevención del acoso*–, su eficacia real sigue condicionada por la estructura económica del deporte y por la persistencia de desigualdades históricas que requieren no solo de normas, sino también de políticas activas y mecanismos efectivos de control.

Palabras clave: Derechos laborales, igualdad de género, Ley del Deporte 2022, mujeres deportistas, profesionalización.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Objetivos y metodología empleada. 3. Análisis evolutivo de la consideración jurídico-laboral de las mujeres deportistas. 4. La igualdad de género y no discriminación como principio estructural en la LD 2022: la mujer deportista. 5. Acceso a los derechos laborales desde la profesionalización del deporte femenino. 6. Hacia una transparencia salarial e igualdad retributiva en el deporte. 7. Conciliación, corresponsabilidad y carrera deportiva: la maternidad como factor estructural de exclusión. 8. La especial vulnerabilidad de las mujeres deportistas: acoso y protección de la dignidad en el entorno deportivo. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

* El trabajo que presentamos a continuación se enmarca dentro del Proyecto de Investigación I+D+I PID2022-141201OB-100, *La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España* (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

** Profesora Permanente Laboral, Área de Derecho del Trabajo, Universidad de Huelva (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Progress in the Employment Rights of Female Athletes Following the Publication of Act No. 39/2022 on Sport

ABSTRACT: Act No. 39/2022 on Sport represents a substantial change in the legal regulation of sport in Spain by recognising gender equality and the comprehensive protection of athletes as fundamental principles of the sports system. From the perspective of labour law and with a gender-based approach, our research aims to analyse the actual scope of the legal reform in relation to the labour rights of female athletes, a group historically characterised by precariousness and weak protective mechanisms. The research we present combines a normative analysis with a systematic study of recent case-law concerning female athletes, gender equality and non-discrimination in Spanish sport. In conclusion, we will state that, whilst Act No. 39/2022 introduces very significant advances –particularly in terms of *professionalisation, equal pay, work-life balance, maternity protection and the prevention of harassment*–, its actual effectiveness remains dependent on the economic structure of sport and on the persistence of historical inequalities that require not only legislation, but also active policies and effective monitoring mechanisms.

Key Words: Labour rights, gender equality, Sport Act 2022, female athletes, professionalisation.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

La aprobación de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte (LD 2022), supone un punto de inflexión en la ordenación jurídica del sistema deportivo español, al incorporar de manera expresa principios como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación. La norma se presenta como un intento de superar un modelo históricamente construido sobre bases androcéntricas, en el que el deporte profesional se identificaba casi exclusivamente con el masculino. Sin embargo, entendemos que el alcance real de esta ley exige, en la práctica, situarla en el contexto previo de desigualdad estructural que ha caracterizado el estatuto jurídico-laboral de las mujeres deportistas[1].

Bajo las premisas expuestas mediante el presente trabajo de investigación se pretende analizar, desde la perspectiva del derecho del trabajo y de los derechos laborales de las mujeres, si la LD 2022 constituye un instrumento verdaderamente transformador en materia de derechos laborales de las mujeres deportistas respecto a la derogada Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte (LD 1990, derogada) o si, por el contrario, mantiene –*aunque bajo nuevas formulaciones*– ciertos límites estructurales ya existentes.

Para ello, efectivamente, resulta imprescindible partir del análisis del régimen anterior, configurado también en torno al RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, regulador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Esta norma, diseñada en un contexto en el que el deporte femenino carecía prácticamente de reconocimiento, creemos que presentó importantes carencias estructurales que dificultaron su aplicación efectiva a las mujeres deportistas, dejando a muchas de ellas fuera del ámbito de protección laboral y del sistema de Seguridad Social.

En este escenario, la falta de reconocimiento profesional del deporte femenino dio lugar a fenómenos de exclusión indirecta y precarización, mediante la utilización de fórmulas contractuales atípicas que encubrían auténticas relaciones laborales[2].

Sobre esta base, podemos afirmar que la LD 2022 incorpora la igualdad de género como principio estructural del sistema deportivo, proyectándola no solo en el plano declarativo, sino también en la imposición de

[1] Ver E. CONDE PASCUAL, C. CUENCA PIQUERAS, M. BORRUECO CARMONA, M.E. BLANCO GARCÍA, *Mujeres y deporte en España: avances y desafíos hacia la igualdad*, en D. MOSCOSO SÁNCHEZ, R. SÁNCHEZ GARCÍA (eds.), *Sociología del deporte*, Dykinson, 2023.

[2] Ver I.M. PÉREZ GÁZQUEZ, C. BARQUERO-RUIZ, *Igualdad de género en el deporte profesional femenino: Avances y retos pendientes*, en *Cultura, Ciencia y Deporte*, 2024, n. 59, pp. 35-53.

obligaciones concretas a las entidades deportivas. En este punto, cabe reseñar que el denso art. 4 regula el marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte y, por su lado, el art. 5 se encuentra exclusivamente dedicado a la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte; sin olvidar que la norma de 2022 cita a la "mujer" hasta en 28 ocasiones a lo largo de todo su articulado y hace uso del término "femenino" 3 veces[3].

No obstante, la efectividad de estos principios se encuentra estrechamente vinculada al proceso de profesionalización del deporte femenino, entendido como el presupuesto necesario para el acceso real a los derechos laborales. La experiencia del fútbol femenino, por ejemplo, creemos que pone de manifiesto tanto los avances alcanzados como las limitaciones persistentes, evidenciando el papel decisivo de la negociación colectiva y de la acción colectiva en el avance de derechos.

Asimismo, nuestro estudio aborda cuestiones clave como la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el deporte y la transparencia salarial, la protección de la maternidad y la conciliación de la vida personal y profesional, así como la prevención del acoso y la garantía de la dignidad en el entorno deportivo. En todos estos ámbitos, la LD 2022 introduce avances relevantes, si bien su aplicación práctica se enfrenta a importantes obstáculos derivados de la propia estructura económica y organizativa del deporte.

Finalmente, se examina el papel de los mecanismos de garantía legales y la tutela judicial, junto con la aportación de la jurisprudencia reciente que ha reforzado la protección frente a la discriminación por razón de sexo. Todo ello nos permite admitir que, si bien la LD 2022 constituye un paso necesario, su eficacia real depende de factores estructurales que trascienden el plano normativo; lo que obliga a adoptar una perspectiva crítica sobre su capacidad para garantizar una igualdad efectiva en el ámbito laboral deportivo.

En suma, sostenemos que la LD 2022 contribuye a consolidar la aplicación efectiva de principios básicos del derecho del trabajo –*como la ajenidad, dependencia y remuneración*– en el deporte femenino, favoreciendo de este modo, el reconocimiento de derechos colectivos (tales como la negociación colectiva o la sindicación) e individuales (como pueden ser el salario, los descansos, o la protección social).

[3] Ver B. DONOSO PÉREZ, A. REINA GIMÉNEZ, A. ÁLVAREZ-SOTOMAYOR, *Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 2023, n. 47, pp. 557–564.

© ADAPT University Press 2026

2. Objetivos y metodología empleada

El objetivo general de este artículo es examinar el impacto de la LD 2022 sobre los derechos laborales de las mujeres deportistas desde una perspectiva jurídico-laboral y de género, evaluando su capacidad para corregir desigualdades históricas y estructurales en el empleo deportivo femenino[4].

De manera específica, nuestro trabajo persigue los siguientes objetivos:

- evaluar la incorporación del principio de igualdad de género como eje estructural en la LD 2022 y su proyección sobre las condiciones laborales en el deporte, con especial atención a la mujer deportista;
- analizar los procesos de exclusión indirecta y precarización del empleo deportivo femenino, así como las fórmulas contractuales atípicas utilizadas para eludir la aplicación del derecho del trabajo;
- identificar la profesionalización del deporte femenino como presupuesto para el acceso efectivo a los derechos laborales, prestando especial atención al caso del fútbol femenino y al papel de la negociación colectiva;
- examinar la efectividad del principio de igualdad retributiva y los mecanismos de transparencia salarial en el ámbito deportivo;
- estudiar la protección jurídica de la maternidad, el embarazo y la conciliación en la carrera deportiva de las mujeres;
- analizar la regulación y los mecanismos de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el entorno deportivo.

Nuestra investigación se apoya en una metodología descriptiva basada en el derecho del trabajo, que combina: un análisis jurídico-laboral de la LD 2022 desde una perspectiva de género, el estudio de la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación, así como un examen de la jurisprudencia que entendemos más relevante sobre dicha materia.

Este enfoque, en todo caso, nos permite evaluar no solo el contenido normativo de la ley *–y sus avances respecto a la LD 1990–*, sino también su potencial eficacia material, en el contexto real del deporte femenino en nuestro ordenamiento jurídico español.

[4] Ver M. CABEZA-RUIZ, M. PELLICER-CHENOLL, *Mujeres en las ciencias del deporte. Aportaciones de las mujeres a la docencia, la competición, la investigación y las profesiones del deporte*, Dykinson, 2025.

3. Análisis evolutivo de la consideración jurídico-laboral de las mujeres deportistas

El análisis de la consideración jurídico-laboral de las mujeres deportistas cabe sostener que requiere partir de la premisa general de que, la práctica deportiva femenina, ha ocupado históricamente una posición más secundaria dentro del derecho del trabajo[5]. Esta situación no puede explicarse únicamente por la ausencia de normas específicas, sino que responde a una construcción estructural del sistema deportivo que, durante décadas, ha invisibilizado el carácter profesional del deporte practicado por mujeres, en cierta contradicción con los principios de igualdad y no discriminación recogidos en el importante art. 14 de la Constitución Española de 1978 (CE), cuando expresamente se admite que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En primer lugar, cabe citar cómo el marco normativo de referencia venía determinado por el RD 1006/1985[6]. Esta norma define en su art. 1.2 a los "deportistas profesionales" como aquellos quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución. Y dicho precepto íntegro se dedica a regular el ámbito de aplicación de la ley con sus inclusiones y exclusiones expresas; por ejemplo, termina el art. 1 admitiendo literalmente en su apartado 6 que «Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas».

Sin embargo, este diseño normativo presentaba de alguna forma un sesgo estructural al vincular la laboralidad al reconocimiento formal de la competición como profesional, y dejaba fuera a la mayoría del deporte femenino, cuyas competiciones no gozaban de dicha calificación.

Como consecuencia, numerosas deportistas quedaban excluidas del ámbito de aplicación del RD 1006/1985, lo que impedía la formalización de contratos laborales y, con ello, el acceso a derechos básicos reconocidos

[5] Ver M. LAFFITTE AGEO, *Algunas dificultades del nuevo modelo de incorporación de los deportistas a las políticas de empleo*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2023, n. 81, pp. 1-5.

[6] Ver M.M. GARCÍA CABA, *Sección federaciones deportivas y deporte profesional*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 2025, n. 86, pp. 1-20.

© ADAPT University Press 2026

en el Estatuto de los Trabajadores (ET)[7] –*como la protección frente al despido (art. 49 ss.), el derecho a salario (art. 26) o la jornada (art. 34)*–, así como a la acción protectora del sistema de Seguridad Social conforme al art. 41 CE.

En segundo término, esta exclusión normativa favoreció la consolidación de un modelo de precarización estructural[8]. En ausencia de un reconocimiento laboral claro, proliferaron fórmulas contractuales atípicas –*becas, ayudas, convenios de colaboración o contratos civiles y mercantiles*– que, en muchos casos, encubrían auténticas relaciones laborales. Estas prácticas vulneraban directamente el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales recogido en el art. 3.5 ET y permitían a las entidades deportivas eludir sus obligaciones como empleadoras, evitando cotizaciones a la Seguridad Social (art. 18, Ley General de la Seguridad Social – LGSS[9]) y trasladando el riesgo económico a las deportistas.

Esta situación afectó de manera desproporcionada a las mujeres, reforzando desigualdades estructurales contrarias no solo al art. 14 CE, sino también al art. 9.2 CE, que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En la práctica, la falta de reconocimiento profesional del deporte femenino operó como un mecanismo de exclusión indirecta del sistema de garantías laborales.

En tercer lugar, ante esta realidad, y a través del principio de primacía de la realidad –*implícitamente reconocido en el art. 8.1 ET, al presumir la existencia de contrato de trabajo cuando concurren los elementos de laboralidad*–, comenzaron a reconocerse relaciones laborales más allá de su calificación formal. Entendiéndose que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo debe determinarse atendiendo a las condiciones reales de prestación del servicio, es decir, a la concurrencia de dependencia, ajenidad y retribución.

Esta idea permitió cuestionar prácticas generalizadas en el deporte femenino, reconociendo derechos laborales allí donde existían auténticas relaciones de trabajo. No obstante, su eficacia fue limitada, al depender de la iniciativa individual de las deportistas para acudir a la jurisdicción social y enfrentarse a entidades deportivas en una posición de clara desigualdad.

En la misma línea, destacamos cómo 5 años después se publica la anterior LD 1990, la cual no incluía un enfoque específico de género ni

---

[7] RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[8] Ver B. ZAPICO ROBLES, C.E. TUERO DEL PRADO, *Evolución histórica y educativa del deporte femenino: Una forma de exclusión social y cultural*, en *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, 2014, n. 9, pp. 216-232.

[9] RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

disponía de medidas concretas para fomentar la participación femenina; en este sentido, aludía al deporte de forma general y neutral, sin reconocer realmente desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, así como promovía el acceso al deporte para toda la ciudadanía, pero sin políticas activas de igualdad.

De modo que se puede afirmar que la derogada LD 1990 fue bastante importante a la hora de estructurar el deporte, pero de alguna forma, ignoró en gran medida la realidad específica de las mujeres deportistas: no abordaba la igualdad salarial, no otorgaba visibilidad del deporte femenino, protección frente a la discriminación o acoso, ni el tema de la conciliación o maternidad en la carrera deportiva; cuestiones todas ellas que ya la normativa actual corrige, incorporando la igualdad como eje central.

En conjunto, en materia de mujer en el deporte, podemos afirmar que el estatuto jurídico-laboral previo a la LD 2022 se caracterizaba por una combinación de insuficiencia normativa, exclusión indirecta y corrección jurisprudencial parcial. La ausencia de un reconocimiento generalizado de la profesionalidad del deporte femenino actuó como el principal factor de desprotección, impidiendo el acceso efectivo de las mujeres deportistas al sistema de garantías del derecho del trabajo y de la seguridad social. Este escenario defendemos que, de alguna forma, evidencia que la desigualdad no derivaba únicamente de la falta de derechos formales, sino de obstáculos estructurales para su reconocimiento y ejercicio, lo que justificaba precisamente la necesidad de una intervención legislativa más ambiciosa, como la que pretende articular la LD 2022 que estamos examinando en nuestro trabajo.

4. La igualdad de género y no discriminación como principio estructural en la LD 2022: la mujer deportista

Aunque algunos aspectos son desarrollados en otros epígrafes, cabe partir de la premisa general de que la incorporación del principio de igualdad en la LD 2022 adquiere una especial relevancia cuando se analiza desde la situación concreta de las mujeres deportistas. En este ámbito, tal y como se tuvo ocasión de avanzar, la igualdad no puede entenderse como un principio meramente formal, sino como una exigencia material orientada a corregir desigualdades históricas que han afectado tanto al acceso como al desarrollo de la carrera deportiva femenina[10].

[10] Ver E. MUÑOZ CATALÁN, *Hacia una perspectiva inclusiva en la reciente ley del deporte: la igualdad como motor de la práctica deportiva*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*,

© ADAPT University Press 2026

Como señalábamos, la LD 2022 incluye la igualdad de género como eje vertebrador del sistema deportivo español, situándola en el centro de su estructura normativa. Veremos que este planteamiento se alinea con la evolución de la jurisprudencia constitucional hacia una concepción material de la igualdad, basada no solo en la prohibición de discriminación del art. 14 CE, sino también en el mandato de acción positiva ya conocido y previsto en el art. 9.2 CE, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En este sentido, remarcamos la idea de que la LD 2022 no se limita a una proclamación formal del principio de igualdad, sino que lo configura como un principio rector de la política deportiva. Así, el ya referido art. 4 establece expresamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios generales de actuación, imponiendo su integración transversal en todas las políticas deportivas. Y, dada su densidad, procedemos a extraer textualmente las ideas que creemos más interesantes del mencionado precepto a efectos de nuestro estudio:

1. la Administración General del Estado (AGE) desarrollará políticas públicas que garanticen y pongan en marcha medidas de protección de la igualdad en el acceso, y el desarrollo posterior de la actividad física y el deporte;
2. La AGE procederá a la promoción de la integración igualitaria en los órganos de dirección, gobierno y representación de las entidades deportivas previstas en dicha norma de 2022;
3. el citado artículo concreta que se desarrollarán políticas que prevengan, identifiquen y sancionen la merma de derechos o que impliquen situaciones de discriminación que puedan provenir de las entidades deportivas y su vinculación con las mujeres deportistas en las relaciones laborales, deportivas, administrativas o de cualquier clase que mantengan con las mismas. Específicamente, estas políticas se orientarán a eliminar conductas discriminatorias de toda clase ejecutadas en los ámbitos deportivos;
4. la AGE desarrollará políticas públicas específicas de lucha contra la violencia hacia las mujeres y las personas LGTBI+ en el deporte y los estereotipos sexistas o de cualquier otra naturaleza;
5. todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán, a su vez, la consideración del principio de igualdad real y efectiva en su diseño y ejecución. A tal fin, corresponde al Consejo Superior de Deportes velar e impulsar la práctica del deporte en condiciones de igualdad a partir del doble eje de la lucha

2023, n. 80, pp. 53-66.

contra la discriminación de las mujeres y contra la discriminación de las personas LGTBI+ y de la lucha contra los estereotipos sexuales;

6. el art. 4.4 añade literalmente que «Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de las Mujeres así como al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, como organismo de igualdad a nivel estatal para la promoción de la igualdad y no discriminación»;
7. dichas federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales a) deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad, b) estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación y corresponsabilidad con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación, y c) tendrán que garantizar un trato igualitario entre ambos sexos en eventos y competiciones deportivos[11];
8. el mencionado precepto matiza que se promoverá la igualdad en la visibilidad de eventos deportivos en categoría masculina y femenina en los medios de comunicación, y se garantizará la igualdad de premios entre ambos sexos siempre que los eventos deportivos se organicen o se encomienden a un tercero por una Administración Pública, o se financien total o parcialmente a través de fondos públicos.

Y dicha previsión conecta, a su vez, con el marco general establecido por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo art. 1 consagra la igualdad de trato como principio informador del ordenamiento jurídico, admitiendo textualmente que «Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes», y en su art. 15 impone la transversalidad de la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos.

Pues bien, volviendo a la LD 2022, afirmamos que la misma, lejos de limitarse a declaraciones programáticas, impone obligaciones positivas a las entidades deportivas, proyectando el principio de igualdad sobre distintos

[11] Ver G.F. VILO, C.M. CASTILLO, M.C. AMÉSTICA, *Barreras, facilitadores y estrategias que influyen en la participación femenina en juntas directivas de federaciones deportivas chilenas*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deportes y Recreación*, 2022, n. 44, pp. 34-44.

© ADAPT University Press 2026

planos del sistema deportivo[12].

En el ámbito organizativo, el art. 22 establece la obligación de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las federaciones deportivas, en línea con lo dispuesto en el art. 52 de la LO 3/2007, relativo a la participación equilibrada en órganos de decisión. De modo que la igualdad en el caso de la mujer deportista se proyecta también sobre la estructura de gobernanza del deporte; pues se promueve la presencia equilibrada de mujeres en los órganos de dirección, lo que resulta esencial para garantizar la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones, en línea con la normativa de igualdad y el art. 23 CE cuando al regularse el derecho de participación se establece literalmente que:

> 1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
> 2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

En el plano de las condiciones de ejercicio de la actividad deportiva, el art. 23 impone a las entidades deportivas el deber de garantizar entornos libres de discriminación, incluyendo expresamente la discriminación por razón de sexo. Esta previsión se conecta con el derecho fundamental a la dignidad de la persona (art. 10 CE) y con la prohibición de discriminación en las relaciones laborales recogida en el art. 17 ET.

Por su parte, el art. 24 proyecta el principio de igualdad sobre las condiciones laborales, estableciendo la obligación de promover condiciones de trabajo equitativas y no discriminatorias. Este precepto debe interpretarse en conexión con el art. 28 ET, que consagra el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, así como con el art. 4.2.*c* del mismo texto legal, que reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de sexo. Y todos esos preceptos, a su vez, van en la línea del propio art. 5 LD 2022 en cuanto a la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte, dado que el mismo insta a los poderes públicos a que contribuyan a fomentar la reducción de la brecha social y de género en el ámbito de la actividad física y el deporte.

En lo que respecta a la igualdad en el caso de la mujer deportista, específicamente, se considera que un aspecto especialmente relevante es la

[12] Ver O. GONZÁLEZ ABRISKETA, *El género en la profesionalidad del deporte: El caso de las raquetistas*, en *Sociología del Deporte*, 2023, n. 2, pp. 1-4.

protección de la maternidad, recogida en los arts. 22.2.*f*, 27.1.*e* y el antes citado 4.2 LD 2022, que reconocen el derecho de las mujeres al disfrute de medidas de especial protección en su derecho a la maternidad y lactancia, el derecho de las deportistas a no ser discriminadas por razón de embarazo o maternidad, así como se consideran nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales tendentes a permitir o favorecer la rescisión unilateral del contrato por razón de embarazo o maternidad de las mujeres deportistas.

Estas obligaciones se alinean con la doctrina constitucional –*destacando, por ejemplo, la STC 92/2008, de 21 de julio*[13]– y con el art. 8 de la LO 3/2007, que consideran discriminatorio cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad. Asimismo, conecta con la protección reforzada frente al despido prevista en el art. 55.5.*b* ET[14].

En definitiva, afirmamos que la LD 2022 configura un marco jurídico que reconoce formalmente la igualdad de las mujeres deportistas y establece obligaciones concretas orientadas a su efectividad. No obstante, su impacto real depende de la capacidad futura del sistema deportivo para transformar estructuras históricamente desiguales. Como pone de manifiesto el antes mencionado art. 9.2 CE, la igualdad efectiva no se alcanza únicamente mediante la proclamación normativa, sino a través de la adopción de medidas reales y de su aplicación efectiva en la práctica cotidiana del deporte profesional.

5. Acceso a los derechos laborales desde la profesionalización del deporte femenino

En este punto de nuestra investigación, nos gustaría reseñar cómo la profesionalización del deporte femenino constituye el presupuesto imprescindible para la efectividad de los derechos laborales por parte de las mujeres. Desde una perspectiva jurídica, como es sabido, la existencia de una relación laboral exige la concurrencia de los elementos definidos en el art. 1.1 ET (*trabajo voluntario, por cuenta ajena, retribuido y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona*). Sin embargo, en el ámbito deportivo, creemos que el acceso a este estatuto protector ha estado condicionado históricamente por el reconocimiento formal de la actividad como profesional.

En este sentido, retomamos de nuevo el RD 1006/1985, regulador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, pues el mismo

[13] Rec. n. 6595/2006.

[14] Sobre este ámbito, citamos la STS 1148/2023, de 12 de diciembre (rec. 537/2022).

© ADAPT University Press 2026

establece en su art. 1.2 que dicha relación se aplica a quienes practican deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club a cambio de retribución, pero en conexión con competiciones de carácter profesional[15]. Esta exigencia ha operado como un filtro excluyente para gran parte del deporte femenino, limitando el acceso a derechos laborales y al sistema de Seguridad Social; en concreto, el art. 41 CE dispone abiertamente que «Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres».

Mientras que, por su lado, el art. 7 LGSS establece quiénes estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas.

Pues bien, bajo las premisas previas, cabe decir que la LD 2022 asume esta problemática y vincula el reconocimiento efectivo de derechos a la progresiva profesionalización del deporte femenino. Así se desprende de preceptos ya examinados como, por ejemplo, del art. 24 que promueve condiciones laborales dignas en el deporte profesional, y del art. 4, que consagra la igualdad de trato como principio rector. No obstante, el legislador opta por un modelo gradual, lo que genera una asimetría entre disciplinas y mantiene espacios de semiprofesionalidad que afectan especialmente a las mujeres.

Esta situación genera cierta contradicción con el principio de igualdad recogido en el art. 14 CE y con el mandato de promoción de la igualdad real del art. 9.2 CE, al afectar de manera directamente a las mujeres deportistas. La LD 2022 intenta corregir esta disfunción al reconocer la necesidad de impulsar el deporte femenino y su profesionalización, pero sin establecer una obligación generalizada, lo que en la práctica limita su eficacia.

Asimismo, esta falta de reconocimiento formal impide en la práctica el acceso real a derechos laborales básicos que hemos ido mencionando, tales como la cotización a la Seguridad Social (ar. 144 LGSS), la protección frente al despido (art. 55 ET) o el mencionado derecho a prestaciones (art. 41 CE), consolidando situaciones de desprotección estructural.

En definitiva, la profesionalización del deporte femenino entendemos que se configura como el elemento clave para el acceso a los derechos

[15] Algunos casos interesantes en esta materia, los encontramos en las siguientes sentencias: STS 547/2024, de 4 de abril (rec. 7109/2022); STS 373/2024, de 4 de marzo (rec. 6519/2022).

laborales de las mujeres en el ámbito deportivo, pero su desarrollo desigual limita el alcance efectivo de las garantías reconocidas tanto en el ordenamiento laboral como en la propia LD 2022. Desde una perspectiva de género, este elemento resulta esencial dado que la profesionalización no garantiza por sí sola la igualdad real, sino que requiere de mecanismos de representación y presión colectiva que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos formalmente.

6. Hacia una transparencia salarial e igualdad retributiva en el deporte

El principio de igualdad retributiva constituye uno de los pilares esenciales del derecho antidiscriminatorio contemporáneo[16], con reconocimiento en el art. 157 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en cuyo § 1 dispone literalmente que «Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», en el art. 14 CE[17] y en el art. 28 ET, que consagra expresamente el derecho a la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Este principio se complementa con la prohibición general de discriminación en las relaciones laborales recogida en el art. 17 ET y con el derecho básico de las personas trabajadoras a no ser discriminadas por razón de sexo (art. 4.2.*c* ET).

En el ámbito deportivo que nos ocupa, la proyección de este principio presenta una especial complejidad debido a la estructura económica del sector, caracterizada por una desigual distribución de recursos, visibilidad e ingresos entre deporte masculino y femenino. Concretando lo anterior, la doctrina afirma expresamente:

> La existencia de una importante desigualdad salarial por razón de sexo es un hecho incuestionable en la actualidad, tal como muestran los datos obtenidos por diversos organismos públicos nacionales y europeos. Esta desigualdad salarial es mayor en ciertos sectores, entre los que destaca el

[16] Sobre este particular, destacamos la siguiente STJUE 8 abril 1976, asunto 43/75, *Gabrielle Defrenne* c. *Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*.

[17] Entre la doctrina constitucional en esta materia cabe señalar algunas sentencias de interés, tales como la STC 137/1991, de 20 de junio (rec. 1906/1988) y la STC 136/1987, de 22 de julio (rec. 267/1986).

© ADAPT University Press 2026

deporte profesional, por encontrase una mayor diferencia en la retribución percibida entre hombres y mujeres[18].

En este contexto, la LD 2022 incorpora la igualdad como criterio rector de la política deportiva. Así, el ya referido art. 4 establece la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación en el ámbito deportivo, en conexión con el mandato de promoción de la igualdad real del art. 9.2 CE.

Asimismo, examinando la LD 2022, podemos afirmar que la norma proyecta este principio sobre las condiciones laborales en el deporte, imponiendo a las entidades deportivas el deber de garantizar condiciones de trabajo dignas y no discriminatorias, lo que incluye necesariamente la dimensión retributiva. Aunque la norma no impone una equiparación salarial automática, sí exige que cualquier diferencia de trato esté objetivamente justificada, en coherencia con lo que se entiende por discriminación directa e indirecta (art. 6, LO 3/2007).

En materia de transparencia, establece obligaciones de publicidad y buen gobierno en las entidades deportivas, lo que se conecta con la necesidad de visibilizar posibles desigualdades salariales. Esta previsión se refuerza con la adopción de medidas para prevenir la discriminación, incluyendo mecanismos que permitan detectar y corregir desigualdades por razón de sexo.

En este contexto, cabe destacar cómo la igualdad retributiva por trabajos de igual valor implica, conforme al art. 28 ET, que un mismo trabajo o uno de igual valor debe ser retribuido de la misma forma, sin discriminación por razón de sexo. Este principio ha sido desarrollado por la LO 3/2007, cuyo art. 5 reconoce el derecho a la igualdad de trato en el empleo y, dicho precepto –*junto en general el resto de la norma de 2007*–, refuerza la igualdad en materia retributiva.

Sin embargo, en el deporte profesional este principio se enfrenta a la lógica del mercado, donde factores como los derechos audiovisuales, el patrocinio o la audiencia condicionan la estructura salarial. La LD 2022 refuerza la exigencia de igualdad en el acceso a recursos económicos y condiciones laborales, pero opta por un modelo de corrección progresiva de desigualdades, sin imponer una paridad retributiva estricta. Esta opción creemos que, de alguna forma, refleja la tensión entre la igualdad jurídica y la autonomía económica del sistema deportivo.

De otro lado, por lo que respecta a la brecha salarial entre deporte

[18] Ver M. MARÍN MALO, *La desigualdad salarial de la mujer en el deporte profesional*, en *Documentación Laboral*, 2024, n. 131, pp. 77-94.

masculino y femenino, cabe decir que ello debe analizarse desde la perspectiva de la discriminación indirecta, definida en el art. 6.2 de la LO 3/2007 como aquella situación en la que una disposición o práctica aparentemente neutra produce una desventaja particular para un sexo respecto del otro.

En el ámbito deportivo, las diferencias salariales suelen justificarse en función de ingresos generados por patrocinio, audiencia o derechos audiovisuales; sin embargo, estos factores no son neutros, sino consecuencia de una histórica infrainversión en el deporte femenino. Por ello, su utilización como criterio retributivo puede perpetuar desigualdades estructurales contrarias al principio de igualdad reconocido en el art. 4 de la LD 2022. En este sentido, la LD 2022 obliga a las entidades deportivas a prevenir situaciones de discriminación, lo que implica revisar críticamente los criterios retributivos cuando generen efectos desproporcionados sobre las mujeres deportistas.

Por otro lado, la normativa laboral ha reforzado los mecanismos de transparencia salarial[19]. El antes citado art. 28.2 ET, desarrollado por el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, impone la obligación de contar con un registro retributivo desagregado por sexo. Asimismo, el art. 46 de la LO 3/2007 establece la obligatoriedad de planes de igualdad en determinadas empresas, incluyendo auditorías salariales. No obstante, en el deporte, la eficacia de estos instrumentos se ve limitada por la fragmentación contractual, la temporalidad y el reducido tamaño de muchas estructuras deportivas femeninas.

Finalmente, dedicamos unas líneas de nuestro trabajo a la importancia que tiene en este ámbito la negociación colectiva, puesto que entendemos que se configura como el instrumento más eficaz para garantizar la igualdad retributiva en el deporte. Este derecho recordemos que está reconocido en el art. 37.1 CE, cuando expresamente se establece que «La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios». Y desarrollado en los arts. 82 ss. ET, que atribuyen a los convenios colectivos la regulación de las condiciones laborales, entre ellas, la retribución.

La LD 2022 destaca el papel de la regulación colectiva como mecanismo de ordenación de las condiciones de trabajo en el deporte profesional. La experiencia del fútbol femenino español demuestra que la misma ha permitido establecer salarios mínimos, regular primas y fijar

[19] Sobre esta cuestión, resultan de interés las recientes STS 32/2025, de 15 de enero (rec. 136/2023) y STS 1302/2024, de 21 de noviembre (rec. 218/2023).

© ADAPT University Press 2026

criterios objetivos de retribución, contribuyendo a reducir la opacidad y la desigualdad estructural del sector. No obstante, estos avances no derivan exclusivamente del reconocimiento normativo, sino de la acción colectiva de las propias deportistas, lo que evidencia que la efectividad del principio de igualdad retributiva depende tanto del marco jurídico como de la capacidad de organización y negociación del colectivo.

En suma, acabamos este epígrafe señalando cómo la LD 2022, en conexión con el art. 28 ET, la LO 3/2007 y el RD 902/2020, refuerzan el principio de igualdad retributiva; sin embargo, lo cierto es que su efectividad real sigue condicionada por la estructura económica del deporte español y por la persistencia de desigualdades históricas que requieren, no solo de normas, sino también políticas activas, garantías y mecanismos efectivos de control y aplicación.

7. Conciliación, corresponsabilidad y carrera deportiva: la maternidad como factor estructural de exclusión

La protección de la maternidad constituye uno de los ámbitos más sensibles en el deporte profesional, en la medida en que incide directamente sobre la continuidad de la carrera deportiva de las mujeres. Desde una perspectiva constitucional, la doctrina del Tribunal Constitucional[20] ha establecido de forma reiterada que cualquier perjuicio laboral vinculado al embarazo o a la maternidad constituye una discriminación por razón de sexo, prohibida por el ya renombrado art. 14 CE. Este planteamiento se ayuda del mandato de promoción de la igualdad real del art. 9.2 CE, así como con la protección de la familia y la maternidad recogida en el art. 39 CE.

En el ámbito laboral que nos ocupa, dicha protección se concreta en diversas normas. El art. 55.5.*b* ET declara la nulidad del despido de trabajadoras embarazadas, mientras que el art. 48 ET regula los derechos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. Asimismo, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su art. 8 que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.

En este contexto, la LD 2022 introduce medidas específicas para garantizar la protección de las deportistas durante el embarazo y tras el

[20] En este punto cabe citar, entre otras, la ya referenciada STC 92/2008, así como varias sentencias previas, tales como la STC 184/2007, de 10 de septiembre (rec. 5630/2004) y la STC 181/2007, de 10 de septiembre (rec. 431/2004).

parto, aunque su eficacia aún hoy es algo compleja en la práctica. Si, brevemente acudimos a la historia, podemos sostener que la maternidad ha operado como un factor estructural de exclusión en el deporte profesional femenino; de hecho, la corta duración de las carreras deportivas, la exigencia física de la actividad y la inestabilidad contractual han contribuido a consolidar la idea de incompatibilidad entre maternidad y alto rendimiento. Esta percepción entendemos que, de alguna forma, ha reforzado estereotipos de género contrarios al antes mencionado principio de igualdad constitucional.

Desde el punto de vista jurídico-laboral, dicha situación se ha traducido en una ausencia de protección efectiva, especialmente en aquellos supuestos en los que no existía una relación laboral formalizada. En estos casos, las deportistas quedaban fuera del ámbito de aplicación del ET y del sistema de Seguridad Social, sin acceso a prestaciones por maternidad ni a garantías frente a la extinción de su actividad. Esta exclusión pone de manifiesto la estrecha relación entre profesionalización y tutela de derechos, de modo que sin reconocimiento laboral, la protección de la maternidad se convierte en un derecho meramente teórico.

Retomando de nuevo la LD 2022, cabe citar cómo dicha norma contempla expresamente la protección de la maternidad como un derecho de las personas deportistas; en el caso de las profesionales, por ejemplo, el art. 27 establece la obligación de garantizar que el embarazo y la maternidad no supongan una discriminación ni una pérdida de derechos deportivos o profesionales, teniendo derecho a la conciliación en su vida familiar, académica o profesional, y estableciéndose los correspondientes acuerdos con centros de estudio para garantizar la carrera dual. Lo anterior creemos que debe interpretarse en conexión con el art. 4, que consagra la igualdad de trato como principio rector y en cómo la norma impone la obligación de prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito deportivo.

No obstante, la eficacia real de estas previsiones está condicionada por la existencia de relaciones laborales estables. Solo cuando existe un contrato de trabajo resultan plenamente aplicables las garantías del ET, como la mencionada nulidad del despido (art. 55.5.*b*) o la suspensión del contrato (art. 48), así como los derechos de conciliación (art. 34.8). Allí donde persiste la informalidad contractual, la maternidad continúa siendo un factor de riesgo para la continuidad profesional de las deportistas.

En último término, queremos examinar cómo funciona la conciliación en el ámbito deportivo. Pues bien, la conciliación de la vida personal y profesional presenta en el deporte características específicas derivadas de la intensidad de los entrenamientos, la rigidez de los calendarios competitivos y la exigencia de rendimiento físico. Desde una perspectiva jurídica, el

© ADAPT University Press 2026

derecho a la conciliación se reconoce en el art. 44 de la LO 3/2007 y en el art. 34.8 ET, que permiten la adaptación de la jornada por motivos familiares.

La LD 2022, en coherencia con estos principios, promueve un modelo de deporte más inclusivo, en el que las condiciones de participación y entrenamiento se adapten a las necesidades de las mujeres deportistas. Si bien no regula de forma exhaustiva medidas concretas de conciliación, de alguna forma se abre puerta a la adopción de medidas específicas de protección durante el embarazo y tras el parto, lo que puede incluir procesos de reincorporación progresiva o adaptación de la actividad deportiva.

Desde una perspectiva de género, sostenemos que resulta imprescindible avanzar hacia modelos de corresponsabilidad que eviten que la maternidad recaiga exclusivamente sobre las mujeres deportistas, en línea con lo dispuesto en la antes referida LO 3/2007, que promueve el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.

En definitiva, la protección de la maternidad en el deporte profesional ha experimentado avances significativos con la LD 2022 respecto a la LD 1990. Sin embargo, su efectividad real sigue dependiendo de factores estructurales como la profesionalización, la estabilidad contractual y la existencia de mecanismos efectivos de garantía; de modo que, sin estos elementos, la maternidad continuará siendo, en la práctica, un factor de desigualdad en la carrera deportiva de las mujeres.

8. La especial vulnerabilidad de las mujeres deportistas: acoso y protección de la dignidad en el entorno deportivo

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo constituyen una de las manifestaciones más graves de vulneración de derechos fundamentales en el ámbito del trabajo. En el plano constitucional, estas conductas afectan directamente al derecho a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), a la integridad moral (art. 15 CE) y al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE). Se extrae que el acoso, en cualquiera de sus formas, supone una lesión de estos derechos, generando responsabilidad tanto en el plano laboral como en el constitucional.

Desde la perspectiva jurídico-laboral que nos ocupa, el acoso laboral y el acoso sexual han sido definidos como conductas que atentan contra la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora, especialmente cuando nos referimos a la mujer. El art. 4.2 ET reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la

consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso.

En este contexto, la LD 2022, introduce obligaciones específicas en materia de prevención del acoso. En particular, el art. 4 consagra la igualdad de trato como principio rector, lo que refuerza la obligación de prevenir conductas discriminatorias en el ámbito deportivo; y se establece el deber de garantizar entornos deportivos seguros y libres de discriminación, incluyendo expresamente la adopción de medidas frente al acoso por razón de sexo. Asimismo, el art. 25 LD 2022, relativo al buen gobierno y la transparencia, contribuye indirectamente a la prevención del acoso al fomentar estructuras organizativas más abiertas y controlables, reduciendo los espacios de opacidad en los que estas conductas suelen producirse.

Por su parte, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su art. 7, calificándolos como conductas discriminatorias. Además, la ley impone a las empresas la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y denuncia.

En el ámbito del deporte español, estas conductas presentan riesgos específicos derivados de la dependencia jerárquica –*que puede encajar en los elementos de laboralidad del art. 1.1 ET*– y de la normalización de determinadas prácticas disciplinarias que, en ocasiones, pueden encubrir situaciones de abuso. De ahí que entendemos que las mujeres deportistas se encuentran en una posición de especial vulnerabilidad frente al acoso, tanto por factores estructurales como por elementos propios del mercado laboral deportivo. La menor estabilidad contractual, la frecuente ausencia de relaciones laborales formalizadas y la dependencia económica de clubes o entidades deportivas creemos que, de alguna forma, generan un contexto propicio para la falta de denuncia.

Esta situación resulta contraria al principio de igualdad recogido en nuestra CE de 1978, y al mandato de protección frente a la discriminación en las relaciones laborales del art. 17 ET. Asimismo, como se ha apuntado la LO 3/2007, en su art. 8, establece que cualquier trato desfavorable relacionado con el sexo conforma discriminación, lo que incluye las situaciones de acoso.

El miedo a represalias, la brevedad de las carreras deportivas y la concentración de poder en determinadas figuras (como, por ejemplo, entrenadores o directivos) actúan como barreras estructurales para el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), dificultando la denuncia de estas conductas.

Bajo las premisas expuestas y, recapitulando lo visto, podemos afirmar que la LD 2022 sí refuerza el marco preventivo al imponer la adopción de

© ADAPT University Press 2026

medidas específicas frente al acoso. De hecho, como hemos apuntado, la misma obliga a las entidades deportivas a garantizar entornos seguros, lo que implica la implantación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo; y, esta obligación, debe interpretarse en conexión con lo dispuesto en la referida LO 3/2007, que expresamente exige la existencia de procedimientos eficaces de denuncia.

En definitiva, tal y como hemos detallado en este apartado de nuestro trabajo, lo cierto es que la LD 2022 supone un avance en la incorporación de mecanismos de prevención del acoso en el deporte, pero debemos igualmente apuntar, cómo su efectividad real, requiere de una transformación cultural del sistema deportivo y solo, con el paso de los años, se comprobarán los logros de dicha norma.

9. Conclusiones

A modo de conclusión, finalizamos nuestro trabajo retomando el propio título, esto es: *Avances en los derechos laborales de las mujeres deportistas tras la aprobación de la Ley 39/2022 del Deporte*. Puesto que entendemos que una mera lectura del mismo nos lleva a recapitular los resultados y conclusiones generales a las que hemos llegado tras finalizar el mismo.

1. En primer lugar, hemos afirmado que la LD 2022 representa, sin duda, un avance relevante en la configuración jurídica del sistema deportivo español y en el reconocimiento formal de los derechos laborales de las mujeres deportistas. Además, la norma contribuye a consolidar la aplicación efectiva de principios básicos del derecho del trabajo –*como la ajenidad, dependencia y remuneración*– en el deporte femenino, favoreciendo el reconocimiento de derechos colectivos (como la negociación colectiva y la sindicación) e individuales (tales como el salario, los descansos, o la protección social).

2. De igual manera, hemos de detallado de qué modo la norma supone un paso importante en la progresiva "laboralización" del deporte profesional femenino, históricamente caracterizado por amplias zonas de informalidad o por vínculos jurídicos atípicos. Desde una perspectiva laboral, esto implica un refuerzo del encuadramiento de las deportistas dentro de relaciones laborales especiales (como la de deportistas profesionales), reduciendo la ambigüedad que durante años permitió situaciones de precariedad o incluso ausencia de contrato.

3. Asimismo, hemos visto cómo la incorporación de la igualdad de género como principio estructural, el impulso a la profesionalización del deporte femenino y la previsión de medidas específicas en materias como

igualdad retributiva, maternidad y acoso suponen una ruptura significativa con el modelo normativo anterior, el cual, estaba caracterizado por la invisibilidad jurídica del deporte femenino y la ausencia de garantías laborales específicas; avanzándose ahora hacia un modelo más alineado con los principios generales del derecho del trabajo y con los estándares de igualdad efectiva en todos los ámbitos del deporte.

4. No obstante, el análisis desarrollado en la presente investigación, entendemos que de alguna forma igualmente pone de manifiesto que el alcance transformador de la ley sigue siendo algo limitado. La efectividad real de los derechos reconocidos continúa dependiendo de factores estructurales, tales como: la fragilidad económica del deporte femenino, la segmentación profesional entre disciplinas, la temporalidad contractual y la persistencia de culturas organizativas resistentes al cambio; en este sentido, existe un riesgo de que la igualdad se consolide como un principio formal sin una traducción material suficiente en las condiciones de trabajo de las mujeres deportistas en España.

5. En quinto término, cabe admitir que la jurisprudencia reciente ofrece herramientas interpretativas valiosas para reforzar la tutela de los derechos laborales de las mujeres deportistas en España, especialmente en ámbitos como la protección frente al despido por embarazo, la igualdad retributiva y el acoso laboral. Sin embargo, su eficacia en el ámbito deportivo depende de la existencia de relaciones laborales formalizadas y de la capacidad de las deportistas para acceder a la tutela judicial en condiciones de igualdad.

En suma, la LD 2022 debe ser entendida como un punto de partida, pues entendemos que la construcción de un modelo de deporte profesional verdaderamente igualitario exige una estrategia integral que combine desarrollo reglamentario, fortalecimiento de la negociación colectiva, y una interpretación judicial comprometida con la igualdad material. Solo desde esta perspectiva será posible garantizar que, en los próximos años, se logre que el deporte femenino se convierta en un ámbito real de empleo digno, estable y plenamente reconocido desde el derecho del trabajo español.

10. Bibliografía

CABEZA-RUIZ M., PELLICER-CHENOLL M. (2025), *Mujeres en las ciencias del deporte. Aportaciones de las mujeres a la docencia, la competición, la investigación y las profesiones del deporte*, Dykinson

CONDE PASCUAL E., CUENCA PIQUERAS C., BORRUECO CARMONA M., BLANCO GARCÍA M.E. (2023), *Mujeres y deporte en España: avances y desafíos hacia la*

igualdad, en D. MOSCOSO SÁNCHEZ, R. SÁNCHEZ GARCÍA (eds.), *Sociología del deporte*, Dykinson

DONOSO PÉREZ B., REINA GIMÉNEZ A., ÁLVAREZ-SOTOMAYOR A. (2023), *Desigualdad de género en el deporte de competición: voces y reflexiones*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, n. 47, pp. 557-564

GARCÍA CABA M.M. (2025), *Sección federaciones deportivas y deporte profesional*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n. 86, pp. 1-20

GONZÁLEZ ABRISKETA O. (2023), *El género en la profesionalidad del deporte: El caso de las raquetistas*, en *Sociología del Deporte*, n. 2, pp. 1-4

GONZÁLEZ VILLASEVIL M. (2023), *La nueva Ley del Deporte y las novedades legislativas que trae consigo*, en *www.economistjurist.es*, 3 enero

IBERLEY (2023), *Aspectos laborales de la nueva Ley del Deporte (Ley 39/2022, de 30 de diciembre)*, en *www.iberley.es*, 3 enero

LAFFITTE AGEO M. (2023), *Algunas dificultades del nuevo modelo de incorporación de los deportistas a las políticas de empleo*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n. 81, pp. 1-5

MARÍN MALO M. (2024), *La desigualdad salarial de la mujer en el deporte profesional*, en *Documentación Laboral*, n. 131, pp. 77-94

MARUGÁN PINTOS B. (ed.) (2019), *El deporte femenino, ese gran desconocido*, Universidad Carlos III de Madrid

MUÑOZ CATALÁN E. (2023), *Hacia una perspectiva inclusiva en la reciente ley del deporte: la igualdad como motor de la práctica deportiva*, en *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, n. 80, pp. 53-66

PÉREZ GÁZQUEZ, C. BARQUERO-RUIZ I.M. (2024), *Igualdad de género en el deporte profesional femenino: Avances y retos pendientes*, en *Cultura, Ciencia y Deporte*, n. 59, pp. 35-53

VILO G.F., CASTILLO C.M., AMÉSTICA M.C. (2022), *Barreras, facilitadores y estrategias que influyen en la participación femenina en juntas directivas de federaciones deportivas chilenas*, en *Retos – Nuevas Tendencias en Educación Física, Deportes y Recreación*, n. 44, pp. 34-44

ZAPICO ROBLES B., TUERO DEL PRADO C.E. (2014), *Evolución histórica y educativa del deporte femenino: Una forma de exclusión social y cultural*, en *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, n. 9, pp. 216-232

Jurisprudencia

STC 136/1987, de 22 de julio (rec. 267/1986)

STC 137/1991, de 20 de junio (rec. 1906/1988)

STC 181/2007, de 10 de septiembre (rec. 431/2004)

STC 184/2007, de 10 de septiembre (rec. 5630/2004)

STC 92/2008, de 21 de julio (rec. 6595/2006)

STJUE 8 abril 1976, asunto 43/75, *Gabrielle Defrenne* c. *Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*

STS 1148/2023, de 12 de diciembre (rec. 537/2022)

STS 373/2024, de 4 de marzo (rec. 6519/2022)

STS 547/2024, de 4 de abril (rec. 7109/2022)

STS 1302/2024, de 21 de noviembre (rec. 218/2023)

STS 32/2025, de 15 de enero (rec. 136/2023)

Normativa

Constitución Española, en *BOE*, 29 diciembre 1978, n. 311

Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte, en *BOE*, 6 noviembre 1990, n. 249 (derogada)

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte, en *BOE*, 31 diciembre 2022, n. 314

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en *BOE*, 23 marzo 2007, n. 71

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en *BOE*, 27 junio 1985, n. 153

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en *BOE*, 24 octubre 2015, n. 255

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en *BOE*, 31 octubre 2015, n. 261

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en *DOUE*, 30 marzo 2010, n. 83 (versión consolidada 1 septiembre 2024)

© ADAPT University Press 2026

Mujeres marroquíes en riesgo de exclusión: entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos laborales y de protección social

Maria OUFOUSRA*

RESUMEN: El presente trabajo analiza la situación de las mujeres marroquíes en riesgo de exclusión desde la perspectiva de los derechos laborales y de protección social, a partir de un estudio comparado entre España y Marruecos. Se examinan los principales factores de vulnerabilidad que afectan a este colectivo, especialmente la precariedad laboral, la migración, la segmentación ocupacional y el desempleo de larga duración. El estudio pone de manifiesto que las dificultades experimentadas por estas mujeres no derivan únicamente de la ausencia de empleo, sino también de los obstáculos que limitan el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos por los ordenamientos jurídicos. Finalmente, se identifican diversos mecanismos orientados a reforzar su protección frente a los riesgos de exclusión social.

Palabras clave: Mujeres marroquíes, riesgo de exclusión, derechos laborales, protección social, migración, desempleo de larga duración.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Las mujeres marroquíes como colectivo vulnerable en el mercado de trabajo. 2.1. Precariedad laboral y riesgo de exclusión social. 2.2. Migración, segmentación ocupacional y vulnerabilidad. 2.3. Consecuencias sobre el acceso a los derechos laborales y de seguridad social. 3. El desempleo de larga duración y la protección social de las mujeres: una perspectiva comparada entre España y Marruecos. 3.1. La experiencia española: entre protección jurídica avanzada y persistencia de desigualdades estructurales. 3.2. La experiencia marroquí: entre ampliación de la protección social y persistencia de vulnerabilidades estructurales. 4. Análisis comparado y propuestas para una protección efectiva de las mujeres marroquíes en riesgo de exclusión. 4.1. Convergencias y divergencias entre los modelos español y marroquí. 4.2. Obstáculos comunes para la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social. 4.3. Mecanismos de protección y ejercicio efectivo de los derechos laborales de las mujeres marroquíes en riesgo de exclusión. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Abdelmalek Esaadi (Marruecos).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Moroccan Women at Risk of Exclusion: between Formal Recognition and Effective Exercise of Labour and Social Protection Rights

ABSTRACT: This article examines the situation of Moroccan women at risk of exclusion from the perspective of labour and social protection rights, through a comparative analysis of Spain and Morocco. It explores the main factors of vulnerability affecting this group, particularly labour precariousness, migration, occupational segregation and long-term unemployment. The study shows that these difficulties stem not only from the lack of employment, but also from barriers that hinder the effective exercise of legally recognised rights. Finally, it identifies several mechanisms aimed at strengthening protection against the risks of social exclusion.

Key Words: Moroccan women, risk of exclusion, labour rights, social protection, migration, long-term unemployment.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

La exclusión social constituye uno de los principales desafíos contemporáneos para la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social. Aunque los ordenamientos jurídicos modernos reconocen formalmente amplias garantías en materia de igualdad y protección social, numerosos colectivos continúan enfrentándose a obstáculos que limitan el ejercicio efectivo de tales derechos. Entre ellos, las mujeres ocupan una posición particularmente vulnerable debido a la persistencia de desigualdades estructurales que afectan tanto a su acceso al empleo como a sus condiciones de trabajo y a su protección frente a los riesgos sociales.

Varios estudios de género han demostrado que la cuestión de la exclusión social de las mujeres no puede analizarse únicamente desde un punto de vista económico. De hecho, es un fenómeno en el que interactúan varios factores laborales, sociales, familiares, culturales y legales. La participación de las mujeres en el mercado laboral sigue caracterizándose por desigualdades significativas vinculadas a la segregación ocupacional, la concentración en sectores de bajos salarios, sesgos no intencionados, empleo temporal y una asunción desproporcionada de responsabilidades de cuidado. Todas estas circunstancias afectan directamente a la capacidad de estas mujeres para acceder adecuadamente a mecanismos de protección social y construir trayectorias profesionales estables. Esta situación de vulnerabilidad profesional se acentúa aún más cuando el género se combina con otros factores de vulnerabilidad. En realidad, ciertas categorías de mujeres sufren formas específicas de exclusión derivadas de la interacción entre diversas relaciones de dominación.

Entre estas categorías se encuentran las mujeres migrantes, las mujeres con baja cualificación, las trabajadoras ocupadas en sectores informales o precarios y aquellas expuestas a situaciones de desempleo prolongado. En tales casos, las desigualdades de género se ven reforzadas por otros factores vinculados al origen nacional, la situación administrativa, el nivel socioeconómico o las condiciones de inserción en el mercado laboral.

Las mujeres marroquíes constituyen un ejemplo particularmente significativo de estas dinámicas de vulnerabilidad. Tanto en Marruecos como en España, una parte importante de este colectivo se enfrenta a dificultades específicas relacionadas con el acceso al empleo, la calidad de las condiciones laborales y la efectividad de los mecanismos de protección social. En Marruecos, la baja tasa de actividad femenina, la elevada presencia en actividades informales y la insuficiente cobertura de determinados mecanismos de protección social continúan limitando la

autonomía económica de numerosas mujeres[1]. Por su parte, las mujeres marroquíes migrantes en España se insertan en un mercado laboral caracterizado por una participación femenina todavía limitada en el empleo formal y por la presencia de trabajadores inmigrantes en sectores como el trabajo doméstico y determinadas actividades del sector primario[2].

Estas situaciones ponen de manifiesto que la exclusión social no deriva únicamente de la ausencia de empleo. En numerosos casos, las mujeres participan activamente en el mercado laboral, pero lo hacen en condiciones que dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos laborales y de seguridad social. Esto nos muestra que la vulnerabilidad de las mujeres está vinculada a muchos fenómenos como la inseguridad profesional, la temporalidad, la informalidad y la segmentación profesional[3].

En cuanto al desempleo de larga duración, diversos estudios han demostrado que las mujeres se encuentran especialmente expuestas a los efectos negativos derivados de la pérdida prolongada de empleo debido a las características específicas de sus carreras profesionales y a las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral[4]. Las dificultades de acceso a prestaciones contributivas, la insuficiencia de los períodos de cotización y la concentración en modalidades de empleo precarias pueden generar procesos progresivos de exclusión económica y social.

En este contexto, el análisis comparado entre España y Marruecos presenta un interés particular. Aunque ambos países disponen de sistemas jurídicos, estructuras económicas y niveles de protección social diferentes, comparten el desafío de garantizar la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres en situación de vulnerabilidad. La comparación permite identificar tanto las especificidades de cada modelo como los obstáculos comunes que limitan la realización efectiva de los principios de igualdad y protección social.

En este artículo, intentamos presentar un análisis en profundidad de la situación de las mujeres marroquíes en riesgo de exclusión desde un punto de vista comparativo entre Marruecos y España. Basándonos en un enfoque de género y interseccionalidad, examinamos los principales factores de vulnerabilidad que afectan a este grupo, prestando especial atención a la

---

[1] Ver HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN, *La femme marocaine en chiffres*, 2025.

[2] Ver E. RUIZ VIEYTEZ, *Spanish immigration policies: a critical approach from a human rights perspective*, en D. TURTON, J. GONZÁLEZ (eds.), *Immigration in Europe. Issues, Policies and Case Studies*, University of Deusto, 2003.

[3] Ver R. CASTEL, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, 1997, pp. 389-403.

[4] Ver STJUE 8 mayo 2019, asunto C-161/18, *Violeta Villar Láiz* c. *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

© ADAPT University Press 2026

inseguridad laboral, la segmentación ocupacional, la migración, el desempleo de larga duración y las dificultades para acceder a la protección social. También evaluamos la capacidad de los sistemas jurídicos español y marroquí para garantizar una protección efectiva frente a los riesgos de exclusión social.

Partimos de la hipótesis de que las situaciones de vulnerabilidad que experimentan las mujeres marroquíes no solo son resultado de la ausencia de derechos oficialmente reconocidos, sino también de las dificultades existentes para ejercerlos eficazmente. Por tanto, la protección efectiva de las mujeres en riesgo de exclusión implica ir más allá de una concepción puramente formal de igualdad e integrar mecanismos que puedan abordar las desigualdades estructurales que continúan condicionando su participación en el mercado laboral y su acceso a la protección social.

Por tanto, nuestro estudio está estructurado en cuatro partes. Se examina el marco conceptual relacionado con la vulnerabilidad, el género y la exclusión social. A continuación, analizamos la situación de las mujeres marroquíes como un grupo vulnerable en el mercado laboral, tanto en Marruecos como en el contexto migratorio español. En tercer lugar, abordamos el problema del desempleo a largo plazo y la protección social desde un punto de vista comparativo entre ambos países. Finalmente, realizamos un análisis crítico de los principales obstáculos que limitan la eficacia de los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres marroquíes, al tiempo que proponemos diversas líneas de acción destinadas a reforzar su protección frente a los riesgos de exclusión social.

2. Las mujeres marroquíes como colectivo vulnerable en el mercado de trabajo

2.1. Precariedad laboral y riesgo de exclusión social

Para analizar mejor la situación de las mujeres marroquíes en situaciones vulnerables, es necesario partir de la observación de que la vulnerabilidad de estas mujeres en el mercado laboral no puede explicarse solo por la ausencia de empleo, sino también, cuando este empleo existe, por las condiciones en las que se realiza primero y, en segundo lugar, por las consecuencias que estas condiciones pueden tener en el acceso a los mecanismos de protección social.

Debe admitirse que la inseguridad profesional es uno de los principales factores de exclusión social. Esta es una realidad que afecta especialmente a las mujeres, que siguen estando sobrerrepresentadas en determinadas

formas de empleo a tiempo parcial, con efectos particularmente relevantes sobre sus carreras contributivas y sus derechos de protección social[5]. Estas características no solo condicionan la calidad del empleo, sino que repercuten directamente sobre la construcción de carreras contributivas sólidas y sobre el acceso efectivo a las prestaciones sociales.

La experiencia española es especialmente reveladora en este sentido, en particular la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea[6], que ha destacado ciertas normas aparentemente neutrales sobre el trabajo a tiempo parcial que históricamente han tenido un efecto desproporcionado en las mujeres, dado que representan a la mayoría de quienes trabajan bajo este acuerdo contractual. El caso relativo al cálculo de las pensiones contributivas para trabajadores a tiempo parcial es un ejemplo de referencia. El Tribunal[7] confirmó que los requisitos de contribución aplicables a estos trabajadores eran principalmente perjudiciales para las mujeres que trabajan a tiempo parcial y, por tanto, podían constituir discriminación indirecta por motivos de sexo, en contra del art. 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Todo esto nos muestra que las desigualdades en el trabajo tienen efectos acumulativos a lo largo de la carrera profesional. La concentración femenina en formas de empleo precarias y temporales contribuye a reforzar situaciones de vulnerabilidad económica y social, limitando las posibilidades de estabilidad profesional y de acceso efectivo a determinados derechos sociales[8]. En consecuencia, el riesgo de desempleo de larga duración aparece estrechamente vinculado a la estructura misma de las carreras profesionales femeninas.

La precariedad laboral se manifiesta igualmente a través de la utilización recurrente de contratos temporales. La jurisprudencia europea ha insistido en diversas ocasiones en la necesidad de proteger a los trabajadores frente al abuso derivado de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada destinados a cubrir necesidades permanentes de las empresas o administraciones públicas[9]. Esta problemática reviste una especial importancia para las mujeres, sobrerrepresentadas en sectores

---

[5] Ver F. KESSLER, *L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale. Travailleurs à temps partiel et droit des retraites: des discriminations sans fin*, en *Revue de Jurisprudence Sociale*, 2013, n. 11.
[6] STJUE 22 noviembre 2012, asunto C-385/11, *Isabel Elbal Moreno* c. *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*; asunto *Villar Láiz*, cit.
[7] *Idem.*
[8] Ver R. CASTEL, *op. cit.*, pp. 389-403.
[9] Ver P. LORBER, *La protection des travailleurs en CDD: l'utilisation délibérée de la directive européenne*, en *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2012, n. 1.

© ADAPT University Press 2026

caracterizados por elevados índices de temporalidad, como la educación, los servicios o determinadas actividades de cuidados.

Por ello, el riesgo de exclusión social de las mujeres debe analizarse desde una perspectiva amplia que integre tanto las condiciones de acceso al empleo como la calidad de este y sus efectos sobre el disfrute de los derechos sociales. Esta aproximación resulta especialmente pertinente en el caso de las mujeres marroquíes migrantes, cuya situación revela la interacción de diversos factores de vulnerabilidad.

2.2. Migración, segmentación ocupacional y vulnerabilidad

Como hemos señalado anteriormente, la integración profesional de las mujeres marroquíes no puede comprenderse únicamente desde la perspectiva del género. Su situación migratoria desempeña igualmente un papel determinante en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las posibilidades de movilidad profesional[10]. Estas mujeres se sitúan en la intersección de diversas relaciones sociales de dominación vinculadas al género, al origen migratorio y a la posición socioeconómica, generándose así formas específicas de desigualdad que pueden analizarse a través del concepto de interseccionalidad desarrollado por Kimberlé Crenshaw[11].

Uno de los principales factores de vulnerabilidad deriva de la dependencia administrativa creada por el régimen jurídico de extranjería. La obtención y renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo suelen estar vinculadas al mantenimiento de una actividad profesional, lo que genera una relación de dependencia respecto del empleador[12]. Esta situación limita considerablemente la capacidad de las trabajadoras migrantes para reclamar derechos laborales o denunciar situaciones de explotación.

La segmentación del mercado de trabajo español refuerza estas dinámicas de vulnerabilidad. Una parte significativa de las mujeres migrantes marroquíes desarrolla su actividad profesional en sectores caracterizados por bajos niveles salariales, escasa estabilidad contractual y reducidas posibilidades de promoción profesional, particularmente en el trabajo doméstico, sometido a un régimen jurídico específico[13].

---

[10] Ver LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, art. 36 ss.

[11] K. CRENSHAW, *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, en *Stanford Law Review*, 1991, vol. 43, n. 6, pp. 1244-1248.

[12] Ver LO 4/2000, arts. 36-40.

[13] Ver RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de

El trabajo doméstico constituye uno de los ejemplos más evidentes de esta realidad. Las mujeres migrantes representan una proporción significativa de la mano de obra empleada en este sector, caracterizado históricamente por una protección jurídica menos favorable y por elevados niveles de informalidad[14]. La importancia del trabajo no declarado limita el acceso efectivo a la protección social y contribuye a la invisibilización de las situaciones de vulnerabilidad experimentadas por estas trabajadoras.

Una situación similar puede observarse en el sector de la limpieza. La fuerte feminización de esta actividad y la presencia significativa de trabajadoras migrantes ponen de manifiesto la persistencia de una división sexual y étnica del trabajo[15]. Aunque estos empleos constituyen una vía de acceso al mercado laboral, también suelen estar asociados a formas de empleo precarias, marcadas por la parcialidad involuntaria y la inestabilidad contractual.

La agricultura representa igualmente un ámbito privilegiado para observar estas dinámicas. La incorporación de mujeres marroquíes a determinadas campañas agrícolas pone de manifiesto la persistencia de mecanismos de segmentación laboral vinculados al género y al origen migratorio[16]. Sin embargo, la dependencia respecto del empleador, la temporalidad de las relaciones laborales y la limitada movilidad profesional contribuyen a mantener situaciones de vulnerabilidad económica y social[17].

Por consiguiente, la situación de las mujeres marroquíes migrantes pone de manifiesto que la calidad del empleo constituye un elemento decisivo para la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social. En numerosos casos, las trabajadoras se encuentran integradas en el mercado laboral, pero lo hacen en condiciones que limitan significativamente el ejercicio efectivo de sus derechos laborales y de seguridad social. La exclusión aparece así vinculada no solo a la ausencia de trabajo, sino también a la calidad del empleo y a las condiciones de acceso a la protección social.

2.3. Consecuencias sobre el acceso a los derechos laborales y de seguridad social

Las situaciones de precariedad laboral y segmentación ocupacional

carácter especial del servicio del hogar familiar, arts. 2, 8, 11 y 14.

[14] *Ibidem*, arts. 1-3.

[15] Ver E.J. RUIZ VIEYTEZ, *op. cit.*, pp. 182-184.

[16] *Idem*.

[17] Ver LO 4/2000, arts. 36-38.

© ADAPT University Press 2026

analizadas anteriormente no afectan únicamente a las condiciones de trabajo de las mujeres marroquíes. Sus efectos se extienden igualmente al ámbito de los derechos laborales y de seguridad social, contribuyendo a reforzar dinámicas de exclusión social que pueden prolongarse durante toda la vida profesional e incluso más allá de ella.

En primer lugar, la inestabilidad laboral dificulta el acceso efectivo a numerosos derechos vinculados al empleo. La sucesión de contratos temporales, los períodos recurrentes de desempleo y la concentración en actividades de baja protección reducen la capacidad de las trabajadoras para consolidar trayectorias profesionales estables[18]. Esta situación afecta directamente a la adquisición de derechos sociales de carácter contributivo, cuya obtención depende generalmente de períodos mínimos de cotización y de la continuidad de la actividad profesional[19].

La experiencia española muestra claramente cómo determinadas formas de empleo precario pueden generar desigualdades acumulativas en materia de protección social. El marco normativo europeo reconoce la necesidad de combatir las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el empleo y de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al trabajo, las condiciones laborales y la protección social[20]. En consecuencia, la precariedad laboral no solo afecta a los ingresos presentes de las trabajadoras, sino también a la consolidación de derechos de protección social a largo plazo[21].

Estas dificultades resultan especialmente visibles en el caso de las mujeres marroquíes migrantes. La dependencia administrativa derivada de la legislación de extranjería limita frecuentemente la capacidad de las trabajadoras para ejercer plenamente sus derechos laborales. El temor a perder el empleo y, en consecuencia, comprometer la renovación de la autorización de residencia o trabajo puede desincentivar la presentación de reclamaciones frente a situaciones de explotación o incumplimiento de la normativa laboral[22].

La concentración de estas trabajadoras en sectores caracterizados por elevados niveles de informalidad agrava aún más esta situación. En actividades como el trabajo doméstico, la limpieza o determinadas tareas

---

[18] Ver J.M. VERD, M. LÓPEZ-ANDREU, *La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales: un análisis cuantitativo*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2012, n. 138, p. 143.

[19] Ver asunto *Elbal Moreno*, cit.

[20] Ver Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

[21] Ver Directiva 79/7/CEE.

[22] Ver LO 4/2000, arts. 36-38.

agrícolas, la existencia de empleo no declarado reduce significativamente las posibilidades de acceso a los mecanismos de protección social[23]. La ausencia de cotizaciones implica no solo la pérdida de derechos inmediatos, sino también una disminución de la protección futura frente a contingencias sociales.

Desde una perspectiva doctrinal más amplia, la vulnerabilidad laboral deriva de la existencia de formas de empleo precarias que dificultan el acceso efectivo a los derechos laborales y de seguridad social[24].

En este sentido, las mujeres marroquíes constituyen un colectivo particularmente expuesto a riesgos de exclusión. La combinación de factores como la precariedad laboral, la temporalidad, la segmentación ocupacional y, en determinados casos, la dependencia administrativa, contribuye a limitar el ejercicio efectivo de derechos formalmente reconocidos por el ordenamiento jurídico[25].

Por ello, la existencia de garantías legales en materia de igualdad y no discriminación resulta insuficiente si no viene acompañada de mecanismos capaces de garantizar su efectividad práctica. La protección frente a la exclusión social exige no solo facilitar el acceso al empleo, sino también asegurar que dicho empleo permita el ejercicio real de los derechos laborales y de seguridad social[26].

Desde esta perspectiva, la situación de las mujeres marroquíes pone de manifiesto la persistencia de obstáculos estructurales que limitan su plena integración en el mercado de trabajo y su acceso efectivo a la protección social. Aunque tanto el ordenamiento jurídico español como el marroquí han desarrollado mecanismos destinados a promover la igualdad y la inclusión social, subsisten importantes factores de vulnerabilidad vinculados a la precariedad laboral, la segmentación ocupacional y la insuficiente cobertura de determinados colectivos. Precisamente por ello, el análisis de los mecanismos de protección frente al desempleo de larga duración y de los sistemas de seguridad social resulta esencial para evaluar la capacidad de ambos modelos para prevenir situaciones de exclusión social.

[23] Ver RD 1620/2011.
[24] Ver R. CASTEL, *op. cit.*, pp. 389-403.
[25] Ver E.J. RUIZ VIEYTEZ, *op. cit.*, pp. 182-184.
[26] Ver Constitución Española, arts. 9.2, 14 y 41.

© ADAPT University Press 2026

3. El desempleo de larga duración y la protección social de las mujeres: una perspectiva comparada entre España y Marruecos

3.1. La experiencia española: entre protección jurídica avanzada y persistencia de desigualdades estructurales

La situación de las mujeres en desempleo de larga duración constituye una de las principales manifestaciones de vulnerabilidad social en el mercado laboral español. A pesar de la existencia de un sistema relativamente desarrollado de protección por desempleo y de un marco normativo ampliamente influenciado por el derecho de la Unión Europea, las mujeres continúan enfrentándose a obstáculos específicos que limitan el pleno ejercicio de sus derechos laborales y de seguridad social[27].

La explicación de esta situación no puede encontrarse únicamente en el desempleo considerado de forma aislada. Por el contrario, el desempleo de larga duración aparece estrechamente vinculado a la estructura de las trayectorias profesionales femeninas. Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en modalidades de empleo caracterizadas por la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y la discontinuidad de las carreras laborales[28]. Estas características tienen efectos directos sobre la protección social, ya que condicionan tanto el acceso a las prestaciones contributivas como la cuantía de las mismas.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel esencial en la identificación de estas desigualdades. En particular, el Tribunal[29] ha señalado que determinadas reglas aparentemente neutras pueden producir efectos discriminatorios cuando afectan principalmente a categorías de trabajadores compuestas mayoritariamente por mujeres. Esta problemática se manifestó claramente en relación con el régimen español de pensiones aplicable a los trabajadores a tiempo parcial.

En una decisión particularmente significativa, el Tribunal constató que el sistema de cálculo basado en los denominados "días teóricos de cotización" imponía a los trabajadores a tiempo parcial exigencias proporcionalmente superiores para acceder a una pensión contributiva. Dado que aproximadamente el ochenta por ciento de los trabajadores a tiempo parcial en España son mujeres, la medida generaba una discriminación indirecta contraria al art. 4 de la Directiva 79/7/CEE.

---

[27] Ver Directiva 2006/54/CE.

[28] Ver Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

[29] Asunto *Elbal Moreno*, cit.

Este asunto pone de manifiesto una realidad fundamental; las desigualdades laborales acumuladas durante la vida activa producen efectos duraderos sobre la protección social. La concentración femenina en empleos precarios no solo afecta a los ingresos inmediatos, sino también a la capacidad para acceder a prestaciones de desempleo, incapacidad o jubilación en condiciones equivalentes a las de los hombres[30].

Así, la temporalidad constituye igualmente un factor determinante. Durante años, la jurisprudencia europea ha denunciado el uso abusivo de contratos de duración determinada destinados a cubrir necesidades permanentes de las administraciones públicas y de determinadas empresas[31]. Estas prácticas han afectado especialmente a sectores altamente feminizados, como la educación, la sanidad o determinados servicios públicos.

La exclusión de trabajadores temporales de determinados beneficios profesionales ha sido igualmente objeto de control por parte del Tribunal de Justicia. En varios asuntos relativos a España, la Corte ha recordado que la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada prohíbe cualquier trato menos favorable respecto de trabajadores con contratos indefinidos salvo justificación objetiva[32]. Estas decisiones resultan especialmente relevantes desde una perspectiva de género, puesto que las mujeres continúan estando sobrerrepresentadas en formas de empleo temporal.

Junto a estas dificultades relacionadas con el empleo, deben mencionarse los obstáculos derivados de la insuficiente integración entre las políticas de empleo, salud laboral y protección social. Asimismo, «las mujeres víctimas de violencia de género se enfrentan frecuentemente a dificultades específicas derivadas de su situación de vulnerabilidad social y económica»[33].

Desde una perspectiva general, puede afirmarse que el sistema español ofrece un nivel elevado de protección normativa. Sin embargo, la persistencia de formas de empleo precario, la segmentación ocupacional y las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida profesional continúan situando a muchas mujeres en una posición de vulnerabilidad frente al desempleo de larga duración. En consecuencia, la existencia formal de derechos no siempre garantiza una protección efectiva frente a los riesgos

---

30 Ver asunto *Villar Láiz*, cit.

31 Ver P. LORBER, *op. cit.*

32 Ver Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

33 E. GARRO CARRERA, *Violences conjugales: stratégies et dysfonctionnements de la politique pénale espagnole*, en *Les Cahiers de la Justice*, 2014, n. 1, p. 95.

© ADAPT University Press 2026

de exclusión social.

3.2. La experiencia marroquí: entre ampliación de la protección social y persistencia de vulnerabilidades estructurales

A diferencia del modelo español, el sistema marroquí de protección frente al desempleo se ha desarrollado de forma más tardía y continúa caracterizándose por una cobertura relativamente limitada. Aunque las reformas emprendidas durante la última década han permitido ampliar progresivamente la protección social, las mujeres siguen enfrentándose a obstáculos significativos para acceder efectivamente a los mecanismos de seguridad social y a las prestaciones vinculadas a la pérdida de empleo[34].

La primera dificultad deriva de la propia estructura del mercado laboral marroquí. Como se ha señalado anteriormente, una proporción importante de las mujeres permanece fuera del mercado de trabajo formal o desarrolla actividades en condiciones de informalidad[35]. Esta realidad tiene consecuencias directas sobre la protección social, ya que el acceso a la mayoría de las prestaciones contributivas continúa dependiendo de la afiliación efectiva a los sistemas de seguridad social.

En este contexto, el desempleo femenino presenta características particulares. A diferencia de lo que ocurre en España, donde el desempleo de larga duración se analiza principalmente desde la perspectiva de la pérdida de empleo y de la reinserción profesional, en Marruecos una parte significativa de las mujeres se encuentra en situaciones de inactividad o de empleo informal que dificultan incluso su identificación estadística como desempleadas[36]. Esta circunstancia contribuye a invisibilizar determinadas formas de vulnerabilidad y limita la eficacia de las políticas públicas dirigidas a favorecer la inserción laboral femenina.

La situación resulta especialmente preocupante para las mujeres con bajos niveles de cualificación, las trabajadoras rurales y aquellas que desarrollan actividades informales. Estas categorías presentan mayores dificultades para acceder a empleos estables y para beneficiarse de mecanismos de protección social efectivos[37]. Como consecuencia, la pérdida de ingresos derivada de la interrupción de la actividad profesional

---

[34] Ver HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN, *Activité, emploi et chômage au Maroc. Résultats annuels 2024*, 2025.

[35] *Idem*.

[36] Ver HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN, *La femme marocaine en chiffres*, op. cit.

[37] OCDE, *L'autonomisation économique des femmes au Maroc. De l'engagement à la mise en œuvre*, 2024.

suele traducirse rápidamente en situaciones de fragilidad económica y exclusión social.

Con el objetivo de reforzar la protección frente a la pérdida involuntaria de empleo, Marruecos introdujo en 2014 la *Indemnité pour Perte d'Emploi* (IPE), incorporada al sistema de seguridad social gestionado por la Caisse Nationale de Sécurité Sociale[38]. Esta prestación constituye un avance significativo en la construcción de mecanismos de protección frente al desempleo, al reconocer por primera vez un derecho específico para determinados trabajadores asalariados que pierden involuntariamente su empleo.

Sin embargo, el acceso a esta prestación continúa sometido a requisitos relativamente estrictos. Entre otras condiciones, los beneficiarios deben acreditar un período mínimo de cotización y demostrar la pérdida involuntaria del empleo[39]. Estas exigencias limitan considerablemente el número de personas que pueden acceder efectivamente a la prestación, afectando particularmente a las mujeres cuyas trayectorias profesionales suelen caracterizarse por interrupciones, empleo temporal o inserción en sectores de baja formalización.

La problemática adquiere una dimensión aún más compleja cuando se analiza desde una perspectiva de género. La concentración femenina en actividades informales o insuficientemente declaradas reduce significativamente las posibilidades de cumplir los requisitos contributivos exigidos por el sistema[40]. Como consecuencia, muchas mujeres quedan excluidas de los mecanismos de protección precisamente en los momentos en que su situación económica resulta más vulnerable.

Las recientes reformas destinadas a generalizar la protección social pretenden corregir parcialmente estas limitaciones. La *Loi-cadre n° 09-21 relative à la protection sociale* constituye una de las transformaciones más ambiciosas del sistema social marroquí desde la independencia. Su objetivo principal consiste en ampliar progresivamente la cobertura de la protección social a categorías tradicionalmente excluidas, incluyendo trabajadores independientes, personas ocupadas en actividades informales y colectivos vulnerables.

Desde una perspectiva de género, esta reforma reviste una importancia particular. La ampliación de la cobertura sanitaria obligatoria, la

---

[38] Ver *Dahir n° 1-14-143 du 25 chaoual 1435 (22 août 2014) portant promulgation de la loi n° 03-14 modifiant et complétant le Dahir portant loi n° 1-72-184 relatif au régime de sécurité sociale.*

[39] Ver *Loi n° 03-14*.

[40] *Cfr.* OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle. Un panorama statistique*, 2019; HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN, *L'emploi informel au Maroc. Principaux résultats de l'enquête nationale sur le secteur informel 2023-2024*, 2025.

© ADAPT University Press 2026

generalización de las prestaciones familiares y el fortalecimiento de los mecanismos de protección social pueden contribuir a reducir algunas de las desigualdades que afectan históricamente a las mujeres[41]. No obstante, la efectividad de estas medidas dependerá en gran medida de su capacidad para alcanzar a las mujeres que permanecen al margen del empleo formal.

La situación de las trabajadoras rurales ilustra claramente este desafío. Aunque estas mujeres desempeñan un papel esencial en la economía agrícola, continúan enfrentándose a importantes dificultades para acceder a los mecanismos de protección social[42]. La informalidad de numerosas relaciones laborales, la ausencia de contratos escritos y las limitaciones en materia de afiliación a la seguridad social reducen significativamente el alcance práctico de los derechos formalmente reconocidos.

En consecuencia, la experiencia marroquí pone de manifiesto que la ampliación de la protección social constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para combatir la exclusión social femenina. La efectividad de los derechos laborales y de seguridad social depende igualmente de la capacidad para reducir la informalidad, mejorar la inserción profesional de las mujeres y garantizar condiciones de empleo que permitan una afiliación efectiva a los sistemas de protección social[43].

Por ello, el análisis comparado con España revela una diferencia fundamental. Mientras que en el modelo español las dificultades se concentran principalmente en la calidad del empleo y en las desigualdades acumuladas dentro de un sistema de protección relativamente desarrollado, en Marruecos el principal desafío continúa siendo el acceso efectivo de amplios sectores de mujeres a los mecanismos básicos de empleo formal y protección social. Esta diferencia no impide identificar una problemática común: en ambos países, las mujeres continúan estando expuestas a riesgos específicos de exclusión social derivados de la interacción entre género, precariedad laboral y protección social insuficiente.

[41] Ver Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental *La protection sociale au Maroc. Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales*, Auto-saisine, 2018, n. 34.
[42] Ver FAO, *Évaluation genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural. Maroc*, 2023.
[43] *Cfr.* Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental, *Une approche intégrée pour résorber l'économie informelle au Maroc*, Auto-saisine, 2021, n. 54; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022. La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*, 2022.

4. Análisis comparado y propuestas para una protección efectiva de las mujeres marroquíes en riesgo de exclusión

4.1. Convergencias y divergencias entre los modelos español y marroquí

El análisis de las situaciones examinadas en los apartados anteriores permite identificar importantes diferencias entre los sistemas español y marroquí de protección de las mujeres frente a los riesgos de exclusión laboral y social. Sin embargo, también revela la existencia de problemáticas comunes que afectan al ejercicio efectivo de los derechos laborales y de seguridad social.

Desde una perspectiva institucional, España dispone de un sistema de protección social más desarrollado, construido progresivamente bajo la influencia del derecho de la Unión Europea y caracterizado por una cobertura relativamente amplia frente a contingencias como el desempleo, la enfermedad o la jubilación. La intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha contribuido igualmente a corregir determinadas desigualdades estructurales que afectaban especialmente a las mujeres, en particular en materia de trabajo a tiempo parcial y empleo temporal[44].

Por el contrario, Marruecos ha iniciado más recientemente un proceso de ampliación de la protección social. La creación de la IPE y la adopción de la *Loi-cadre n° 09-21* constituyen avances significativos, pero la cobertura efectiva continúa siendo limitada para amplios sectores de la población femenina[45]. La persistencia de elevados niveles de informalidad y la baja participación femenina en el mercado laboral reducen considerablemente el alcance práctico de los mecanismos de protección existentes.

Incluso con las diferencias institucionales entre ambos países, no se puede negar que existen desafíos comunes. Tanto en España como en Marruecos, las mujeres siguen concentrándose en sectores caracterizados por una mayor precariedad, menos estabilidad contractual y una protección social menos sólida[46]. La segmentación profesional parece ser así un fenómeno transversal que limita las oportunidades profesionales de las mujeres y las condiciones de acceso efectivo a los derechos sociales.

De hecho, y como hemos señalado, en ambos contextos, las desigualdades de género producen efectos acumulativos a lo largo de toda

---

[44] Ver asunto *Elbal Moreno*, cit.

[45] *Cfr. Loi n° 03-14*; *Loi-cadre n° 09-21*.

[46] Ver CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, *Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique. "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique: réalités et recommandations"*, 2014.

© ADAPT University Press 2026

la carrera profesional. Las interrupciones laborales relacionadas con las responsabilidades familiares, la sobrerrepresentación de mujeres en empleos a tiempo parcial o informales, así como las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, siguen afectando de forma desproporcionada a las mujeres[47]. Estas circunstancias tienen un impacto directo en la construcción de carreras con menor contribución para las mujeres marroquíes y en una mayor exposición a situaciones de vulnerabilidad económica.

La comparación pone igualmente de manifiesto una diferencia fundamental. Mientras que en España la principal problemática radica en la calidad del empleo y en las desigualdades que persisten dentro de un sistema de protección relativamente consolidado, en Marruecos el desafío principal sigue siendo la incorporación efectiva de amplios sectores de mujeres al empleo formal y a los mecanismos básicos de protección social.

4.2. Obstáculos comunes para la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social

Más allá de las diferencias institucionales existentes entre ambos países, el análisis realizado permite identificar diversos obstáculos estructurales que limitan la efectividad de los derechos reconocidos formalmente a las mujeres.

En primer lugar, la segmentación del mercado de trabajo continúa orientando a las mujeres hacia sectores tradicionalmente feminizados y caracterizados por menores niveles de protección. Tanto las trabajadoras marroquíes residentes en Marruecos como aquellas que desarrollan su actividad en España se encuentran sobrerrepresentadas en sectores tradicionalmente feminizados y caracterizados por una elevada precariedad laboral[48]. Esta concentración sectorial no constituye una simple elección individual, sino el resultado de mecanismos económicos y sociales que reproducen desigualdades de género históricas.

En segundo lugar, la precariedad laboral sigue representando uno de los principales factores de exclusión social. La temporalidad, la parcialidad involuntaria, la informalidad y la inestabilidad contractual limitan la capacidad de las trabajadoras para acceder a mecanismos efectivos de protección social[49]. En consecuencia, numerosas mujeres se encuentran

[47] *Idem.*
[48] Ver E.J. RUIZ VIEYTEZ, *op. cit.*, pp. 182-184.
[49] Ver Directiva 97/81/CE.

atrapadas en una situación paradójica: participan en el mercado de trabajo, pero no logran beneficiarse plenamente de los derechos asociados al empleo.

La insuficiente valoración económica y social de las actividades de cuidados constituye igualmente un obstáculo importante. Tanto en Marruecos como en España, una parte significativa del trabajo realizado por las mujeres permanece invisibilizada o insuficientemente reconocida[50]. Esta realidad tiene consecuencias directas sobre la autonomía económica femenina y sobre la acumulación de derechos sociales.

A ello se añade la situación específica de las mujeres migrantes. En el caso de las trabajadoras marroquíes en España, la dependencia administrativa derivada del régimen jurídico de extranjería puede limitar el ejercicio efectivo de los derechos laborales y favorecer situaciones de vulnerabilidad[51]. La necesidad de conservar el empleo para mantener la regularidad administrativa reduce frecuentemente la capacidad de estas trabajadoras para denunciar abusos o reclamar mejores condiciones laborales.

Finalmente, debe señalarse que la existencia formal de derechos no garantiza necesariamente su disfrute efectivo. La experiencia comparada demuestra que la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social depende de múltiples factores económicos, sociales y institucionales que trascienden el marco jurídico estrictamente considerado.

4.3. Mecanismos de protección y ejercicio efectivo de los derechos laborales de las mujeres marroquíes en riesgo de exclusión

Las constataciones anteriores ponen de manifiesto la necesidad de adoptar un enfoque integral de protección capaz de abordar simultáneamente las distintas dimensiones de la vulnerabilidad femenina.

En primer lugar, resulta necesario reforzar las políticas dirigidas a favorecer la inserción profesional de las mujeres, especialmente de aquellas pertenecientes a colectivos particularmente expuestos a la exclusión social. Las políticas de empleo deben incorporar una perspectiva de género y de interseccionalidad que tenga en cuenta las dificultades específicas de las mujeres migrantes, de las trabajadoras con baja cualificación y de aquellas expuestas a trayectorias prolongadas de desempleo[52].

---

[50] Ver Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental *Reconnaitre et organiser l'économie du soin à autrui au Maroc: enjeux et perspectives*, Auto-saisine, 2025.

[51] Ver LO 4/2000, arts. 36-38.

[52] Ver Directiva 2006/54/CE.

© ADAPT University Press 2026

En segundo lugar, la lucha contra la informalidad debe constituir una prioridad estratégica. La ampliación de la protección social solo podrá alcanzar plenamente sus objetivos si se acompaña de medidas destinadas a facilitar la transición hacia el empleo formal y a garantizar una afiliación efectiva a los sistemas de seguridad social[53].

Asimismo, resulta indispensable fortalecer la protección de las trabajadoras ocupadas en sectores particularmente vulnerables, como la agricultura, el trabajo doméstico y los servicios de limpieza. Estas actividades concentran una proporción significativa de mujeres y continúan presentando importantes déficits en materia de protección laboral y social[54].

La experiencia de las mujeres marroquíes migrantes pone igualmente de manifiesto la necesidad de integrar la perspectiva interseccional en las políticas públicas. La combinación de género, origen migratorio y situación socioeconómica produce formas específicas de vulnerabilidad que no pueden abordarse mediante mecanismos generales de lucha contra la discriminación[55].

Por otra parte, la efectividad de los derechos laborales de las mujeres marroquíes en situación de vulnerabilidad exige reforzar los mecanismos jurídicos e institucionales destinados a garantizar su ejercicio efectivo. En el caso de las trabajadoras migrantes, resulta especialmente importante asegurar un acceso real a la información sobre sus derechos, a los servicios de orientación laboral y a los mecanismos de tutela administrativa y judicial. La actuación de la Inspección de Trabajo, el fortalecimiento de los procedimientos de denuncia frente a situaciones de discriminación o explotación laboral y la garantía de un acceso efectivo a la justicia constituyen instrumentos esenciales para combatir las situaciones de vulnerabilidad. Asimismo, las políticas activas de empleo, los programas de formación profesional y los mecanismos de reconocimiento de competencias pueden favorecer la inserción laboral de mujeres con escasa cualificación o con trayectorias profesionales discontinuas. Desde esta perspectiva, la protección de las mujeres en riesgo de exclusión no depende únicamente del reconocimiento formal de derechos, sino también de la existencia de herramientas jurídicas, institucionales y sociales capaces de garantizar su ejercicio efectivo en condiciones de igualdad.

Finalmente, la protección efectiva de las mujeres en riesgo de exclusión exige superar una concepción meramente formal de la igualdad. No basta con reconocer derechos en los textos normativos; es igualmente necesario

[53] Ver Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental *Une approche intégrée pour résorber l'économie informelle au Maroc*, cit.
[54] Ver RD 1620/2011.
[55] Ver K. CRENSHAW, *op. cit.*, pp. 1244-1248.

garantizar las condiciones materiales que permitan su ejercicio real. Desde esta perspectiva, el fortalecimiento de los sistemas de protección social, la mejora de la calidad del empleo femenino y la reducción de las desigualdades estructurales aparecen como elementos indispensables para construir una ciudadanía social efectiva para las mujeres en ambos lados del Mediterráneo.

5. Conclusiones

El análisis realizado a lo largo de este estudio ha permitido constatar que las mujeres marroquíes constituyen un colectivo particularmente expuesto a riesgos de exclusión social derivados de la interacción entre desigualdades de género, precariedad laboral y dificultades de acceso a la protección social. Tanto en Marruecos como en España, las trayectorias profesionales femeninas continúan viéndose condicionadas por factores estructurales que limitan el ejercicio efectivo de los derechos laborales y de seguridad social formalmente reconocidos por los respectivos ordenamientos jurídicos.

La investigación ha puesto de manifiesto que la vulnerabilidad de las mujeres no puede explicarse únicamente por la ausencia de empleo. Por el contrario, numerosas situaciones de exclusión tienen su origen en formas de inserción laboral caracterizadas por la temporalidad, la parcialidad involuntaria, la informalidad o la concentración en sectores tradicionalmente feminizados y escasamente protegidos. En este sentido, la exclusión social aparece estrechamente vinculada a la calidad del empleo y a la capacidad de este para garantizar una protección efectiva frente a los principales riesgos sociales.

Asimismo, el estudio ha demostrado la utilidad del enfoque interseccional para comprender la situación específica de las mujeres marroquíes. La combinación de género, origen migratorio, posición socioeconómica y situación administrativa genera formas particulares de vulnerabilidad que no pueden ser analizadas a través de categorías jurídicas tradicionales. Esta realidad resulta especialmente visible en el caso de las mujeres marroquíes migrantes en España, cuya integración laboral continúa produciéndose principalmente en sectores caracterizados por elevados niveles de precariedad y dependencia económica.

Desde una perspectiva comparada, el análisis ha permitido identificar importantes diferencias entre los modelos español y marroquí de protección social. España dispone de un sistema más desarrollado y consolidado, reforzado por la influencia del derecho de la Unión Europea

© ADAPT University Press 2026

y por una abundante jurisprudencia orientada a corregir determinadas desigualdades indirectas que afectan especialmente a las mujeres. Marruecos, por su parte, ha emprendido durante los últimos años un proceso ambicioso de ampliación de la protección social, particularmente a través de la creación de la indemnización por pérdida de empleo y de la adopción de la *Loi-cadre n° 09-21*.

Sin embargo, estas diferencias institucionales no impiden constatar la existencia de desafíos comunes. En ambos países persisten fenómenos de segmentación ocupacional, desigual distribución de las responsabilidades familiares, concentración femenina en actividades precarias y dificultades para construir trayectorias contributivas suficientemente sólidas. Como consecuencia, muchas mujeres continúan enfrentándose a obstáculos significativos para acceder plenamente a los mecanismos de protección social y para ejercer efectivamente sus derechos laborales.

En este contexto, la principal conclusión de este trabajo es que la existencia de derechos formalmente reconocidos no garantiza por sí sola una protección efectiva frente a los riesgos de exclusión social. Tanto en España como en Marruecos, las dificultades experimentadas por las mujeres derivan menos de una ausencia de normas jurídicas que de la persistencia de desigualdades estructurales que limitan el acceso real a los derechos. La efectividad de la protección social depende, por consiguiente, de la capacidad de los poderes públicos para actuar simultáneamente sobre las causas económicas, sociales y culturales que generan dichas desigualdades.

Por ello, la protección de las mujeres en riesgo de exclusión exige la adopción de políticas integrales que combinen la promoción del empleo femenino, la lucha contra la informalidad, el fortalecimiento de los sistemas de protección social y el reconocimiento efectivo del trabajo de cuidados. Del mismo modo, resulta indispensable incorporar de forma transversal la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la elaboración de las políticas públicas, a fin de responder adecuadamente a las necesidades específicas de los colectivos más vulnerables.

En definitiva, el caso de las mujeres marroquíes pone de manifiesto que la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social constituye una condición esencial para garantizar la inclusión social y la igualdad sustantiva. La superación de las situaciones de vulnerabilidad analizadas requiere no solo el reconocimiento formal de derechos, sino también la creación de condiciones materiales que permitan a las mujeres ejercerlos plenamente. Solo a través de este enfoque será posible avanzar hacia una ciudadanía social efectiva capaz de garantizar la dignidad, la autonomía económica y la plena participación de las mujeres en la vida laboral y social.

6. Bibliografía

CASTEL R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (2014), *Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique. "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique: réalités et recommandations"*,

CRENSHAW K. (1991), *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, en *Stanford Law Review*, vol. 43, n. 6, pp. 1241-1299

FAO (2023), *Évaluation genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural. Maroc*

GARDIN A. (2019), *Principe de non-discrimination et relation de travail à durée déterminée : un traitement défavorable par rapport à certaines catégories de travailleurs à durée indéterminée suffit*, en *Revue de Jurisprudence Sociale*, n. 11, pp. 768-769

GARRO CARRERA E. (2014), *Violences conjugales: stratégies et dysfonctionnements de la politique pénale espagnole*, en *Les Cahiers de la Justice*, n. 1, pp. 91-107

HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN (2025), *Activité, emploi et chômage au Maroc. Résultats annuels 2024*

HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN (2025), *L'emploi informel au Maroc. Principaux résultats de l'enquête nationale sur le secteur informel 2023-2024*

HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN (2025), *La femme marocaine en chiffres*

KESSLER F. (2013), *L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale. Travailleurs à temps partiel et droit des retraites: des discriminations sans fin*, en *Revue de Jurisprudence Sociale*, n. 11, pp. 165-166

LORBER P. (2012), *La protection des travailleurs en CDD: l'utilisation délibérée de la directive européenne*, en *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n. 1, pp. 71-79

OCDE (2024), *L'autonomisation économique des femmes au Maroc. De l'engagement à la mise en œuvre*

OIT (2019), *Femmes et hommes dans l'économie informelle. Un panorama statistique*

OIT (2022), *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022. La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*

RUIZ VIEYTEZ E. (2003), *Spanish immigration policies: a critical approach from a human rights perspective*, en D. TURTON, J. GONZÁLEZ (eds.), *Immigration in Europe. Issues, Policies and Case Studies*, University of Deusto

© ADAPT University Press 2026

VERD J.M., LÓPEZ-ANDREU M. (2012), *La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales: un análisis cuantitativo*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 138, pp. 135-148

Jurisprudencia

STJUE 22 noviembre 2012, asunto C-385/11, *Isabel Elbal Moreno* c. *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*

STJUE 8 mayo 2019, asunto C-161/18, *Violeta Villar Láiz* c. *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*

Normativa

Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental *La protection sociale au Maroc. Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales*, Auto-saisine, 2018, n. 34

Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental *Une approche intégrée pour résorber l'économie informelle au Maroc*, Auto-saisine, 2021, n. 54

Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental *Reconnaitre et organiser l'économie du soin à autrui au Maroc: enjeux et perspectives*, Auto-saisine, 2025

Constitución Española, arts. 9.2, 14 y 41

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Loi n° 03-14, modifiant et complétant le Dahir portant loi n° 1-72-184 du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale et instituant l'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE), promulguée par le Dahir n° 1-14-143 du 25 chaoual 1435 (22 août 2014)

Loi-cadre n° 09-21 relative à la protection sociale, promulguée par le Dahir n° 1-21-30 du 23 mars 2021

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

© ADAPT University Press 2026

Mujeres migrantes en riesgo de exclusión ante el trabajo digital: zonas grises de laboralidad, subordinación algorítmica y protección sociolaboral

Mayra Alejandra PASCUAL GUZMÁN*

RESUMEN: En el mundo contemporáneo, la convergencia entre el ecosistema de plataformas digitales y una movilidad humana sin precedentes ha generado profundas "zonas grises" que desafían la arquitectura clásica del derecho del trabajo. La presente exégesis expone cómo la racionalidad algorítmica y la falsa autonomía instrumentalizan la vulnerabilidad de las mujeres migrantes, expulsándolas de una tutela efectiva. Mediante una metodología dogmático-jurídica articulada desde un enfoque interseccional, se evidencia que esta desprotección no constituye una disfunción marginal, sino un engranaje sistémico que mercantiliza el género y la irregularidad administrativa, operando tanto en el trabajo presencial como en el trabajo deslocalizado. Se concluye que la obsolescencia estructural de la laboralidad exige vincular los derechos universales a la persona trabajadora y reforzar la capacidad institucional para garantizar la igualdad material.

Palabras clave: Interseccionalidad, mujeres migrantes, plataformas digitales, protección laboral, zonas grises.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La crisis de la laboralidad en entornos de plataforma. 3. Interseccionalidad y movilidad en el trabajo digital. 4. Tipologías de trabajo en economías de plataforma. 4.1. Plataformas presenciales (*on-demand* local). 4.2. Plataformas de servicios y *hubs* tecnológicos. 4.3. Plataformas remotas y teletrabajo digital. 5. Zonas grises de la protección laboral. 5.1. Concepto operativo. 5.2. Rasgos comunes en todas las tipologías. 5.3. Especificidad de mujeres migrantes. 6. Límites del modelo de protección social. 7. Hacia una reconfiguración de la protección laboral. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Doctora en Ciencias Jurídicas y Políticas; Abogada; Investigadora doctoral en Derecho del Trabajo, Igualdad, Derechos Humanos y Nuevas Tecnologías, Universidad de Málaga (España); Máster en Abogacía y Máster en Mediación.

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Migrant Women at Risk of Exclusion in Digital Work: Gray Areas of Employment Status, Algorithmic Subordination and Socio-Labour Protection

ABSTRACT: In the contemporary world, the convergence of the digital platform ecosystem and unprecedented human mobility has generated profound 'grey areas' that challenge the traditional architecture of labour law. This analysis examines how algorithmic rationality and false autonomy instrumentalise the vulnerability of migrant women, excluding them from effective legal protection. Through a doctrinal legal methodology structured around an intersectional approach, it demonstrates that this lack of protection is not a marginal dysfunction, but a systemic mechanism that commodifies gender and irregular migration status, operating in both on-site and geographically dispersed work. It concludes that the structural obsolescence of the traditional concept of employment requires universal rights to be attached to the working person and institutional capacity to be strengthened in order to guarantee substantive equality.

Key Words: Intersectionality, migrant women, digital platforms, labour protection, grey areas.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

La transformación digital de la economía y la intensificación de la movilidad humana transnacional están modificando el paradigma productivo contemporáneo. Esta mutación no opera como un ente aséptico o tecnológicamente neutral, sino que altera la organización del trabajo mediante arquitecturas algorítmicas opacas, diluyendo las fronteras espaciales y temporales de la subordinación clásica[1]. En un escenario donde el desplazamiento forzado o motivado por la supervivencia empuja a miles de mujeres migrantes a insertarse en los nichos más volátiles de las sociedades de acogida, la tecnología, cuando carece de una orientación garantista, puede actuar como un mecanismo de despersonalización administrativa y trasladar los riesgos y costes empresariales a la persona trabajadora[2].

Este proceso también ha favorecido la transición desde la primigenia *gig economy* hacia un ecosistema de plataformas hiperconectado y de mayor complejidad[3]. Esta nueva topografía del trabajo ya no se restringe a tareas aisladas, sino que abarca tanto la prestación de servicios locales, gestionados por plataformas de movilidad y reparto de última milla como Uber, Glovo o Rappi, como la ejecución de tareas remotas vinculadas al teletrabajo, la programación y el microtrabajo de datos en *hubs* tecnológicos globales[4]. En este ecosistema híbrido, la gestión automatizada y la deslocalización del capital desdibujan la identidad y la posición jurídica del empleador, configurando relaciones contractuales efímeras que escapan al ámbito de aplicación de la norma. La denominada innovación colaborativa puede encubrir, por tanto, una flexibilización intensa de las condiciones de vida y de trabajo.

La plataformización converge, además, con la feminización de la precariedad en entornos digitales. Más allá del trabajo doméstico, sectores fuertemente masculinizados en su origen –como el transporte de pasajeros, la logística de reparto o el entrenamiento de inteligencia artificial– absorben hoy a un número creciente de mujeres[5]. Las plataformas se benefician de

---

[1] *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica*, 2026, p. 5.

[2] *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *Gendering analysis of working conditions and social protection law in digital labour platform work*, en *Labour & Law Issues*, 2024, n. 2, p. 35.

[3] *Vid.* C. BARON, *Precariedad y feminización. Pistas feministas para comprender los cambios en la reproducción de los hogares. Argentina (1974-2018)*, en *Mora*, 2022, n. 28.

[4] *Vid.* G. HE, *Blooming in the Cracks: Women Migrant Workers and their Everyday Practices in China's Platform-mediated Gig Economy*, Universiteit Utrecht, 2026, p. 116.

[5] *Vid.* M.S. ROSALES, M. MAREGA, *Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas*

las asimetrías de poder y las responsabilidades reproductivas no remuneradas que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, ofreciendo una promesa de flexibilidad horaria que, en determinadas condiciones, puede intensificar la precariedad. Las conductoras, repartidoras y teletrabajadoras se enfrentan así a una subordinación algorítmica donde pueden percibir menores ingresos por hora, verse afectadas por sesgos en los sistemas de calificación y exponerse a violencias territoriales y digitales bajo la apariencia jurídica del emprendimiento autónomo[6].

El problema central de esta investigación reside en la insuficiencia de las categorías tradicionales de laboralidad para responder a estos ecosistemas tecnológicos, lo que favorece la proliferación de complejas "zonas grises" en el derecho del trabajo[7]. Las corporaciones digitales pueden eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social mediante la clasificación de las trabajadoras migrantes como contratistas independientes, autónomas o proveedoras de servicios. Esta ingeniería jurídica apoyada en la gestión algorítmica puede limitar la tutela judicial efectiva y bloquear el acceso a la seguridad social, a la negociación colectiva y a la protección frente al despido. La inadecuación de las categorías laborales vigentes genera así espacios de desprotección para quienes sostienen con su trabajo la actividad económica de las plataformas[8].

A partir de este problema, la presente investigación se articula en torno a la siguiente pregunta: ¿de qué manera el trabajo digital, al operar en contextos transnacionales de movilidad humana, produce nuevas "zonas grises" que excluyen sistemáticamente a las mujeres migrantes –insertas en plataformas de reparto, transporte y *hubs* tecnológicos remotos– de la laboralidad y del sistema integral de protección sociolaboral?

La hipótesis sostiene que el trabajo digital en contextos de movilidad produce "zonas grises" que excluyen a las mujeres migrantes del sistema de protección laboral. Las plataformas digitales, lejos de democratizar por sí solas el acceso al empleo, pueden aprovechar la vulnerabilidad documental, el racismo estructural y la necesidad económica de estas mujeres para evadir

digitales, en *Estudios Sociológicos*, 2024, vol. 42.

[6] *Vid.* A. MICHA, F. PEREYRA, C. POGGI, *Assessing gender inequalities in the platform economy: an analysis of ride-hailing and delivery workers in the Buenos Aires Metropolitan Area*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*, 2022.

[7] *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *Los creadores de contenido digital. ¿Una nueva zona gris del Derecho del trabajo?*, en *Labos*, 2025, n. 2.

[8] Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, art. 1.

© ADAPT University Press 2026

la presunción de laboralidad. Esta dinámica facilita formas de explotación encubiertas por sistemas algorítmicos opacos y exige definir responsabilidades empresariales compatibles con el principio de igualdad material.

Para examinar esta problemática, el presente estudio adopta una metodología cualitativa y dogmático-jurídica, basada en el análisis normativo, jurisprudencial y documental, e incorpora la perspectiva de la interseccionalidad. Mediante esta lente crítica, se analiza la convergencia entre las desigualdades asociadas al género, el origen nacional, el estatus migratorio y la posición socioeconómica. El estudio presta especial atención a la situación de las repartidoras, conductoras y teletrabajadoras migrantes a partir de la literatura especializada, la normativa y la jurisprudencia examinadas. Este enfoque permite identificar las limitaciones de los datos agregados y valorar la necesidad de mecanismos de corrección algorítmica y de respuestas institucionales adaptadas a situaciones de vulnerabilidad interseccional.

El artículo se organiza del siguiente modo: en primer lugar, se examina la crisis de la laboralidad derivada de la transformación digital y de las nuevas formas de dirección algorítmica; a continuación, se analiza la interacción entre género, condición migratoria y movilidad transnacional desde una perspectiva interseccional. Posteriormente, se estudian las principales tipologías de trabajo en plataformas, tanto presenciales como remotas, y se delimitan las zonas grises de protección laboral que comparten estos modelos. En un bloque posterior, se abordan los límites de los sistemas de protección social basados en la contributividad continuada y la territorialidad. Por último, se formulan propuestas dirigidas a ampliar la tutela sociolaboral, reforzar la portabilidad de los derechos e incorporar un enfoque interseccional en la regulación del trabajo digital.

2. La crisis de la laboralidad en entornos de plataforma

El modelo clásico del derecho del trabajo se construyó sobre una subordinación jurídica y material claramente delimitada[9]. Históricamente, la prestación de servicios se desarrollaba bajo la dirección de un empleador que ejercía poderes organizativos y disciplinarios en un espacio físico concreto y durante una jornada preestablecida, configurando un escenario donde la laboralidad actuaba como presupuesto principal para acceder a la

[9] *Vid.* J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138.

tutela de los derechos sociales.

La expansión de la economía de plataformas ha alterado estas coordenadas espaciales y temporales, desdibujando la figura tradicional del empleador[10]. En la actualidad, las corporaciones tecnológicas operan deslocalizando el capital y fragmentando las tareas mediante infraestructuras digitales, provocando que el lugar de trabajo se disuelva en el espacio urbano o se traslade al domicilio privado. Estas transformaciones modifican las relaciones de producción y facilitan estrategias dirigidas a reducir o eludir las obligaciones derivadas del empleo asalariado.

Esta innovación organizativa no implica la desaparición de la subordinación, sino su transformación en formas de control algorítmico[11]. La figura del supervisor humano es reemplazada por una "gerencia algorítmica" que supervisa, evalúa y condiciona el desempeño de la persona trabajadora de forma automatizada y permanente[12]. Mediante la recolección masiva de datos, los sistemas automatizados asignan pedidos, ordenan la actividad e imponen consecuencias desfavorables, instaurando un régimen disciplinario que puede resultar más intenso e intrusivo que la supervisión presencial tradicional.

Este entramado tecnológico opera, además, en un contexto de marcada asimetría informativa, donde la persona trabajadora genera los datos que la plataforma utiliza para dirigir y evaluar su actividad[13]. La racionalidad algorítmica restringe con frecuencia el acceso a la lógica de sus decisiones, dejando a las trabajadoras sujetas a métricas opacas que determinan su puntuación, sus ingresos o la desactivación de sus cuentas. La apariencia de neutralidad tecnológica puede ocultar así decisiones empresariales difíciles de conocer, impugnar y revisar.

Bajo esta óptica, las plataformas despliegan una elaborada ingeniería jurídica cimentada en una falsa autonomía laboral[14]. Para eximirse de sus obligaciones tuitivas, clasifican a las personas prestadoras de servicios como proveedoras autónomas o "contratistas independientes", trasladándoles los

---

10 *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*

11 *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*

12 *Vid.* M. MÖHLMANN, L. ZALMANSON, *Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Driver's Autonomy*, en ASSOCIATION FOR INFORMATION SYSTEMS, *38th International Conference on Information Systems (ICIS 2017). Transforming Society with Digital Innovation. Seoul, South Korea. 10-13 December 2017*, 2017, vol. 8.

13 *Vid.* A. GURUMURTHY, *Unlocking data value for platform labour: Insights from worker-led, SSE platform models*, ponencia al *ILO COOP 100 Symposium*, 16-17 noviembre 2020, sesión 5, *Platform Cooperatives*.

14 *Vid.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers*, en *Gender & Development*, 2022, vol. 30, n. 3.

© ADAPT University Press 2026

riesgos inherentes a la actividad productiva y los costes económicos asociados a su ejecución. Esta clasificación puede privarlas de las garantías laborales y de protección social vinculadas al trabajo por cuenta ajena.

La falsa autonomía aparece en distintos modelos de negocio de la economía digital, ya se trate de plataformas locales de reparto de última milla o de ecosistemas remotos y globales[15]. Tanto en la presencialidad impuesta por el trabajo de cuidados a través de agencias digitales como en la deslocalización del microtrabajo de datos, la plataforma se aferra a la ficción de operar como un mero intermediario tecnológico, a pesar de que impone tarifas, monopoliza el acceso a la clientela y condiciona de manera relevante las oportunidades de trabajo y la obtención de ingresos[16].

De la exégesis realizada se desprende la proliferación de las denominadas "zonas grises" en los límites del ordenamiento laboral[17]. En estos espacios de indeterminación jurídica, las prestaciones de servicios exhiben notas difusas que dificultan su encuadramiento en las categorías tradicionales, dejando a las trabajadoras en una posición intermedia: carecen de la autonomía efectiva propia del trabajo independiente, pero soportan formas de subordinación no reconocidas jurídicamente.

Frente a esta precarización algorítmica, procede cuestionar el formalismo con el que pueden aplicarse los indicios tradicionales de laboralidad[18]. El recurso exclusivo a categorías construidas para formas de organización productiva anteriores conduce, en algunos casos, a exigir la demostración de elementos como el horario fijo o la exclusividad presencial, aunque las plataformas hayan sustituido esos mecanismos por sistemas indirectos de dirección, puntuación e incentivos. Esta lectura puede favorecer la desprotección cuando atribuye un valor decisivo a contratos de adhesión que califican formalmente la relación como autónoma.

Este formalismo afecta con particular intensidad a las mujeres migrantes situadas en estas zonas de indeterminación jurídica[19]. La falta de reconocimiento de la laboralidad material puede privarlas de la protección necesaria para afrontar la vulnerabilidad derivada de su estatus administrativo, enfrentar la violencia estructural y acceder a la seguridad social. La opacidad tecnológica y la dispersión de los indicios de

[15] *Ibidem*, p. 622.
[16] *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 38.
[17] *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 115.
[18] *Vid.* S. OLARTE ENCABO, *La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre esclavitud, servidumbre y trabajo forzado. Análisis crítico desde la perspectiva laboral*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 145.
[19] *Ibidem*, p. 68.

dependencia incrementan, además, las dificultades probatorias para impugnar la calificación contractual impuesta por la plataforma.

La tesis central sostiene que el concepto tradicional de laboralidad no capta plenamente la diversidad y complejidad de las actuales relaciones de producción[20]. El binomio que divide a las personas trabajadoras entre asalariadas subordinadas y profesionales autónomas resulta insuficiente para analizar formas de dominación algorítmica multidimensional, ejercidas a través de incentivos, geolocalización, sistemas reputacionales y la amenaza de desactivación de la cuenta, funcionalmente equiparable a la pérdida del empleo o de la fuente de ingresos.

Aunque se han adoptado medidas institucionales relevantes, entre ellas las presunciones legales de laboralidad incorporadas al marco normativo europeo[21], la categoría del contrato de trabajo muestra límites en su capacidad de protección. Las corporaciones tecnológicas adaptan sus arquitecturas y modelos contractuales para reducir los indicios visibles de dependencia, alterando las reglas de sus aplicaciones y manteniendo espacios de elusión normativa.

La respuesta jurídica debe partir de que la laboralidad no puede operar como la única frontera para acceder a determinados derechos y garantías[22]. Condicionar la protección de la dignidad, la no discriminación y la seguridad y salud en el trabajo a la estricta superación de un test de subordinación clásica puede dejar fuera del ámbito protector a personas sometidas a una dependencia económica y organizativa efectiva. Ello contradice la función compensadora del derecho del trabajo frente a la desigualdad material.

Bajo este planteamiento, determinados derechos deben acompañar a la persona que trabaja con independencia de la calificación contractual impuesta a la relación[23]. El acceso a una remuneración digna, el derecho a la salud física y mental y la protección frente al acoso y la discriminación interseccional deben reconocerse como garantías mínimas aplicables a toda prestación personal de trabajo económicamente dependiente, sin que las ficciones mercantiles puedan neutralizarlas.

La protección de estas personas exige también garantías de transparencia, información, auditoría y revisión frente a los sistemas

---

[20] *Vid.* P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance*, en *Frontiers in Sociology*, 2020, vol. 5, artículo 2.

[21] *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831.

[22] *Vid.* Convenio OIT n. 189, *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011, art. 2.

[23] *Vid.* PICUM, *Guide to Undocumented Workers' Rights at Work under International and EU Law*, 2022, p. 10.

© ADAPT University Press 2026

automatizados de gestión laboral[24]. El marco jurídico debe asegurar un grado suficiente de inteligibilidad sobre los criterios utilizados para asignar tareas, evaluar el rendimiento, fijar retribuciones o desactivar cuentas, permitiendo impugnar decisiones y corregir sesgos de género, origen racial o nacional. Asimismo, deben establecerse límites estrictos al tratamiento de datos que afecten a la salud, el estado emocional o la esfera mental de la persona trabajadora.

Para materializar este giro dogmático, se precisa una respuesta institucional coordinada frente al poder asimétrico de las plataformas digitales[25]. Las administraciones públicas, la inspección de trabajo y los órganos de tutela deben evitar la fragmentación de sus actuaciones y articular mecanismos conjuntos de supervisión, responsabilidad y reparación. Ello exige imponer responsabilidades compartidas cuando intervengan varias empresas y sancionar las estrategias dirigidas a ocultar relaciones de dependencia bajo estructuras contractuales o tecnológicas formalmente neutrales.

En síntesis, la superación de esta crisis de la laboralidad exige actualizar las categorías interpretativas del derecho del trabajo y reforzar su función compensadora[26]. La protección de la dignidad material no puede depender exclusivamente de la denominación contractual, sino de las condiciones reales en las que se organiza, controla y remunera el trabajo. Desde esta perspectiva, el Estado social debe someter la racionalidad algorítmica a las garantías laborales, antidiscriminatorias y de protección social aplicables a toda relación marcada por una desigualdad material efectiva.

3. Interseccionalidad y movilidad en el trabajo digital

La irrupción del trabajo digital no puede ser examinada desde una pretendida neutralidad tecnológica, sino que requiere incorporar la interseccionalidad como marco analítico[27]. La convergencia entre el género y la condición migratoria no opera como una simple adición de vulnerabilidades, sino que interactúa de forma co-constitutiva y puede reforzar procesos de racialización y sexualización de la fuerza de trabajo en las plataformas digitales. Las mujeres migrantes no enfrentan barreras

[24] *Vid.* U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *Experiences of women on online labour platforms: insights from global surveys*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *op. cit.*, p. 15.
[25] *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831, art. 11.
[26] *Vid.* PICUM, *op. cit.*, p. 14.
[27] *Vid.* M.J. MAGLIANO, *Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos*, en *Revista Estudos Feministas*, 2015, n. 3.

aisladas; su posición laboral puede quedar condicionada simultáneamente por el género, el origen nacional, el estatus migratorio y la posición socioeconómica, factores que favorecen su concentración en los niveles inferiores de la jerarquía sociolaboral. La desigualdad previa no desaparece con la migración, sino que puede reproducirse o intensificarse en las sociedades de acogida.

Esta situación se agudiza cuando la movilidad se analiza desde sus dimensiones territorial y digital. La movilidad humana transnacional converge con la deslocalización productiva facilitada por las plataformas[28]. Mientras las fronteras físicas imponen controles y restricciones a las personas, las infraestructuras digitales permiten que el capital y la demanda de trabajo operen a escala global. Esta asimetría facilita la contratación de mujeres migrantes tanto en actividades presenciales, como el reparto o los cuidados, como en tareas remotas realizadas desde el domicilio o mediante plataformas digitales.

La exclusión de estas trabajadoras del sistema de protección sociolaboral responde, en buena medida, a la interacción entre la normativa de extranjería, la segmentación laboral y los modelos de organización de las plataformas[29]. La ausencia de autorización administrativa o de permiso de trabajo incrementa la exposición al despido, la explotación y la denuncia migratoria. Esta vulnerabilidad reduce la capacidad efectiva de reclamar derechos, acudir a la Inspección de Trabajo o impugnar la calificación contractual, favoreciendo formas de trabajo informal o no declarado difíciles de detectar por las instituciones públicas.

La intersección entre género, migración y cualificación produce, además, procesos de desclasamiento profesional que condicionan la inserción laboral de muchas mujeres migrantes. Una parte de estas trabajadoras dispone de estudios universitarios o experiencia profesional adquirida en sus países de origen; sin embargo, las dificultades para homologar títulos, acreditar competencias o acceder a redes profesionales limitan su incorporación al empleo formal[30]. El ecosistema digital no corrige necesariamente estas barreras y puede reproducirlas mediante sistemas de selección, reputación y asignación de tareas que no reconocen adecuadamente las cualificaciones previas. La consecuencia es una inserción en ocupaciones situadas por debajo de su nivel formativo y con menores

[28] *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 15.
[29] *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson, 2022, p. 27.
[30] *Vid.* Y. PÉREZ-VARELA, *Desconectadas: brecha y exclusión digital de las mujeres inmigrantes internacionales en España*, en *Journal of Supranational Policies of Education*, 2025, n. 23.

© ADAPT University Press 2026

posibilidades de promoción.

Bajo esta óptica, la movilidad laboral de estas trabajadoras queda restringida y concentrada en segmentos de elevada precariedad. Lejos de utilizar la plataforma como un trampolín transitorio, pueden quedar atrapadas en nichos laborales altamente feminizados debido a que la interdependencia entre la esfera productiva y la reproductiva continúa recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres[31]. Sus trayectorias están condicionadas por la necesidad de generar ingresos inmediatos, sostener cadenas transnacionales de cuidados y enviar remesas, circunstancias que reducen el tiempo disponible para la formación, la recualificación profesional o la búsqueda de empleos alternativos.

Esta posición de desventaja se observa con particular claridad en las plataformas digitales de cuidados y trabajo doméstico. En estos espacios, los sistemas de selección, puntuación y recomendación pueden reproducir prejuicios presentes en la sociedad de acogida, atribuyendo determinadas cualidades de docilidad, disponibilidad o capacidad de cuidado a mujeres migrantes latinoamericanas o caribeñas[32]. Las plataformas pueden ocultar o minimizar situaciones de violencia, acoso y disponibilidad prolongada de las trabajadoras internas cuando se presentan como simples intermediarias tecnológicas. Esta calificación dificulta la atribución de deberes en materia preventiva, seguridad y salud laboral y responsabilidad frente a los daños sufridos durante la prestación.

La exclusión también se reproduce en el trabajo remoto y en las plataformas de microtareas o entrenamiento de inteligencia artificial[33]. Aunque el trabajo a distancia promete una desterritorialización igualadora, las mujeres migrantes pueden quedar concentradas en tareas rutinarias, fragmentadas y de menor remuneración, mientras encuentran mayores barreras de acceso a empleos digitales cualificados. El aislamiento en el domicilio y la necesidad de compatibilizar horarios internacionales con responsabilidades de cuidado pueden prolongar la jornada y debilitar la separación entre tiempo de trabajo y tiempo personal. Estas condiciones dificultan, además, la creación de redes profesionales, la acción colectiva y la representación sindical.

La arquitectura contractual y algorítmica de las plataformas contribuye a excluir a estas trabajadoras del ámbito ordinario de los derechos sociales.

---

31 *Vid.* M. ARIZA, L.F. JIMÉNEZ CHAVES, *Migración femenina e interseccionalidad: El trabajo reproductivo de las inmigrantes latinoamericanas en México*, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 2022, vol. 8, eLocation 957.

32 *Vid.* R. MARTÍNEZ-BUJÁN, P. MORÉ, *Home care for profit: Intermediary agencies and digital platforms brokering migrant women's labour in Spain*, en *Current Sociology*, 2025, vol. 73, n. 7.

33 *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 29.

Las empresas imponen términos y condiciones que las clasifican como "proveedoras autónomas" o "contratistas independientes", incluso cuando existen indicios materiales de dirección, control y dependencia[34]. Esta calificación puede impedir el acceso a salarios mínimos, permisos por nacimiento y cuidado, indemnizaciones por despido y cotizaciones suficientes para la protección social. El resultado es el traslado de los riesgos económicos, profesionales y de salud hacia personas situadas en una posición contractual y administrativa especialmente vulnerable.

El análisis permite sostener que el trabajo digital en contextos de movilidad no garantiza por sí mismo la democratización del empleo. La intersección entre género, origen, estatus migratorio y responsabilidades de cuidado puede convertirse en un factor de rentabilidad cuando las plataformas aprovechan la disponibilidad de una fuerza de trabajo con menor capacidad de negociación y reclamación. La respuesta jurídica debe reforzar la identificación de la relación laboral real, reducir las barreras de acceso a la tutela administrativa y judicial y establecer obligaciones empresariales de transparencia, prevención y no discriminación adaptadas a estas situaciones de vulnerabilidad interseccional[35].

4. Tipologías de trabajo en economías de plataforma

La economía digital no conforma un mercado laboral homogéneo, sino un ecosistema de plataformas fragmentado y organizado mediante arquitecturas algorítmicas de distinto alcance[36]. La diversidad de este mercado trasciende la simple intermediación tecnológica y comprende modelos diferenciados de organización del trabajo, en los que la asignación de tareas, la fijación de precios y la evaluación del rendimiento no dependen necesariamente de una supervisión humana directa, sino de instrucciones automatizadas que condicionan el tiempo, la intensidad y las oportunidades de trabajo de quienes prestan los servicios.

A través de esta intermediación tecnológica, las corporaciones pueden imponer una apariencia de autonomía que dificulta la identificación del empleador y de los poderes empresariales ejercidos[37]. Al clasificar a la fuerza de trabajo como "proveedoras independientes" o "contratistas

[34] *Vid.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*
[35] *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 95.
[36] *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*
[37] *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 112.

© ADAPT University Press 2026

autónomas", el modelo de negocio puede eludir obligaciones laborales y de seguridad social, trasladando los costes operativos, la incertidumbre económica y los riesgos asociados a la actividad hacia la parte más vulnerable de la relación. Esta distribución contractual de los riesgos reduce las garantías materiales vinculadas al trabajo por cuenta ajena.

En este marco se manifiesta el impacto específico de la plataformización sobre las mujeres migrantes, que actúa como eje de conexión con el objeto central de esta investigación[38]. Lejos de democratizar por sí sola las oportunidades de empleo, la gestión algorítmica puede aprovechar la vulnerabilidad administrativa, el género, el origen nacional y la posición socioeconómica de estas trabajadoras, empujándolas a aceptar condiciones de baja remuneración y escasa protección. Estas formas de subordinación adquieren características distintas según el servicio sea presencial, localizado, remoto o ejecutado mediante microtareas, lo que justifica examinar separadamente las principales tipologías de trabajo en plataformas.

4.1. Plataformas presenciales (*on-demand* local)

Entre las principales tipologías se encuentran las plataformas basadas en la ubicación, que exigen una prestación material en un espacio determinado y someten la actividad de la trabajadora a sistemas de asignación y seguimiento geolocalizados[39]. En esta modalidad, el servicio requiere movilidad territorial dentro del entorno urbano y conecta una demanda local con una oferta de trabajo gestionada digitalmente, pero ejecutada de forma presencial.

Dentro de esta esfera, el sector del *ride-hailing* o transporte de pasajeros permite observar la incorporación de conductoras migrantes a una actividad históricamente masculinizada, frecuentemente presentada como una alternativa compatible con la conciliación y la flexibilidad horaria[40]. Sin embargo, la autonomía formal puede coexistir con mecanismos de control algorítmico que condicionan la aceptación de servicios, penalizan determinadas desconexiones y limitan la capacidad de organizar libremente el tiempo de trabajo. A ello se añaden la exposición al acoso y a otras formas de violencia en el espacio público, así como la asunción individual de los costes de mantenimiento, depreciación y aseguramiento del vehículo.

[38] *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 25.
[39] *Vid.* A. MICHA, F. PEREYRA, C. POGGI, *op. cit.*
[40] *Vid.* M.S. ROSALES, M. MAREGA, *op. cit.*

En el mismo entorno urbano, el trabajo de reparto intensifica la dependencia respecto de las métricas automatizadas y de los sistemas de puntuación[41]. En este subsector, los criterios de asignación pueden priorizar la rapidez de entrega sin incorporar adecuadamente los riesgos derivados de la circulación, los horarios nocturnos o determinadas zonas urbanas. El rechazo de pedidos considerados inseguros puede traducirse en una menor asignación posterior de tareas o en una reducción de los ingresos, lo que limita la capacidad real de la trabajadora para proteger su seguridad y salud. Estas condiciones afectan con especial intensidad a quienes, por razón de género, origen o estatus migratorio, disponen de menor capacidad de negociación y de acceso a mecanismos efectivos de reclamación.

4.2. Plataformas de servicios y *hubs* tecnológicos

Más allá de las actividades ejecutadas en el espacio urbano, existe una segunda tipología vinculada a los servicios digitales, los centros de datos y las infraestructuras de procesamiento de información, en las que el trabajo humano permanece con frecuencia oculto tras la apariencia de automatización propia de la inteligencia artificial[42]. En estos entornos, las plataformas desarrollan infraestructuras tecnológicas sostenidas por tareas humanas de clasificación, revisión, validación y tratamiento de datos necesarias para el funcionamiento de los sistemas automatizados.

En estos entornos remotos, numerosas mujeres migrantes realizan labores de moderación de contenidos, soporte técnico y microtareas de etiquetado, clasificación o depuración de datos[43]. Estas actividades, identificadas en la literatura como "trabajo fantasma", se ejecutan frente a pantallas durante jornadas prolongadas, bajo reglas cambiantes y sistemas de seguimiento detallado de la actividad. La supervisión continua, el aislamiento, la repetitividad y, en determinados casos, la exposición a contenidos violentos o perturbadores generan riesgos psicosociales específicos que deben ser objeto de prevención y evaluación laboral.

Esta tipología se articula, además, mediante cadenas de subcontratación que dificultan la identificación de las responsabilidades empresariales[44]. Las corporaciones matrices delegan la gestión de esta fuerza

---

41 *Vid.* P. TUBARO, M. COVILLE, C. LE LUDEC, A.A. CASILLI, *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, 2022, vol. 11, n. 1, Special Issue, *The gender of the platform economy*, p. 2.

42 *Vid.* G. HE, *op. cit.*, p. 238.

43 *Ibidem*, p. 245.

44 *Vid.* U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*

© ADAPT University Press 2026

laboral en agencias intermediarias y *tech hubs* situados en periferias urbanas o zonas rurales, fragmentando el proceso productivo para reducir costes y distribuir formalmente las obligaciones entre distintos sujetos empresariales. Esta organización puede dificultar que las trabajadoras identifiquen al sujeto responsable de las condiciones de trabajo, reclamen frente a decisiones automatizadas o ejerzan derechos de representación y tutela colectiva.

4.3. Plataformas remotas y teletrabajo digital

Como tercera manifestación de este entramado, las plataformas de trabajo en línea desvinculan la prestación del servicio de un espacio geográfico determinado y articulan mercados laborales de alcance transnacional[45]. La oferta y la demanda se encuentran en un entorno globalizado donde el hogar de la trabajadora se transforma simultáneamente en espacio de trabajo y lugar desde el que se soportan los costes materiales, organizativos y psicosociales de la actividad.

Mediante los formatos del *freelance* y el *crowd work*, las trabajadoras migrantes compiten por proyectos fragmentados en un mercado caracterizado por una intensa asimetría informativa[46]. Las plataformas establecen unilateralmente las condiciones de servicio, fijan o condicionan las comisiones aplicables y someten la continuidad de la actividad a sistemas de calificación opacos. La suspensión o desactivación de la cuenta puede producirse sin información suficiente, audiencia previa ni mecanismos eficaces de revisión, con efectos directos sobre la continuidad de los ingresos.

Esta deslocalización intensifica la competencia entre personas trabajadoras situadas en distintos territorios y favorece estrategias de reducción de costes laborales[47]. Las mujeres cualificadas procedentes del Sur Global, cuyas credenciales pueden sufrir falta de reconocimiento o devaluación profesional en los países de acogida, se ven en ocasiones obligadas a reducir sus honorarios para acceder a proyectos en mercados digitales saturados. El teletrabajo digital no elimina por sí mismo las desigualdades de género, origen o posición económica, sino que puede

---

45 *Vid.* J. BERG *ET AL.*, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO, 2018.

46 *Vid.* N. BEEREPOOT, B. LAMBREGTS, *Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services?*, en *Global Networks*, 2015, vol. 15, n. 2.

47 *Vid.* S. FREDMAN *ET AL.*, *International Regulation of Platform Labor: A Proposal for Action*, en *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 2021, vol. 1, n. 1.

reproducirlas mediante la segmentación de tareas, la competencia salarial y la distribución desigual de las oportunidades profesionales.

El análisis de estas tipologías confirma que la economía de plataformas constituye un ecosistema heterogéneo, aunque sus distintas modalidades comparten problemas jurídicos recurrentes. Tanto en el trabajo presencial como en el remoto aparecen formas de dirección algorítmica, opacidad decisoria, desplazamiento de riesgos y dificultades para identificar al sujeto empresarial responsable. Estos elementos pueden facilitar la elusión de obligaciones laborales y de seguridad social cuando la calificación contractual no se corresponde con las condiciones reales de prestación del servicio. La respuesta institucional debe, por ello, adaptar los criterios de laboralidad, reforzar las garantías de información y revisión y asegurar una tutela efectiva frente a relaciones marcadas por la dependencia económica y organizativa.

5. Zonas grises de la protección laboral

5.1. Concepto operativo

La organización del trabajo en el ecosistema digital ha generado espacios de indeterminación jurídica en los que los indicios clásicos de subordinación aparecen fragmentados o transformados, dando lugar a lo que la dogmática identifica como "zonas grises" de la protección laboral[48]. Este concepto operativo no describe una mera disfunción transitoria del mercado, sino un ámbito en el que la calificación de la relación resulta controvertida y la tutela laboral puede quedar debilitada. En estos espacios, la opacidad algorítmica y la complejidad de las estructuras empresariales dificultan la identificación de los poderes de dirección y de las responsabilidades vinculadas a la prestación de servicios.

En el núcleo de esta zona gris opera una ambigüedad de estatus que permite presentar relaciones materialmente dependientes bajo la categoría formal del trabajo autónomo[49]. Las plataformas imponen unilateralmente contratos mercantiles de adhesión que catalogan a las trabajadoras como "contratistas independientes" o "proveedoras autónomas", configurando una falsa autonomía que puede contradecir la existencia material de facultades empresariales de organización, evaluación y control

[48] *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 120.
[49] *Vid.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*, p. 625.

© ADAPT University Press 2026

automatizado sobre el tiempo, el rendimiento y la ejecución del servicio.

Esta discordancia entre la calificación contractual y las condiciones reales de trabajo produce una separación entre la prestación del servicio y el acceso a determinados derechos laborales y de seguridad social[50]. Al quedar fuera del ámbito formal de la laboralidad, las personas que sostienen la actividad de estas infraestructuras pueden perder el acceso a garantías como el salario mínimo, la protección frente al despido, la prevención de riesgos laborales y la cobertura de determinadas contingencias profesionales. La zona gris se traduce así en una reducción de la protección cuando la persona trabaja bajo dependencia económica u organizativa, pero no obtiene el reconocimiento jurídico correspondiente.

Bajo esta óptica, el concepto de "zona gris" actúa como una categoría analítica que permite identificar problemas comunes dentro de la diversidad del ecosistema de plataformas[51]. Ya se trate de cuidados presenciales a domicilio, reparto urbano de última milla o microtareas remotas deslocalizadas, pueden observarse elementos recurrentes como la dificultad para identificar al empleador, la fragmentación de responsabilidades, la opacidad de los sistemas de gestión y el desplazamiento de riesgos hacia la persona trabajadora. La persistencia de estos elementos muestra que la desprotección no responde únicamente a supuestos aislados, sino a características estructurales de determinados modelos de organización empresarial en plataformas.

5.2. Rasgos comunes en todas las tipologías

El análisis de estas zonas grises permite identificar rasgos materiales recurrentes en las distintas tipologías de plataformas, aunque su intensidad varía según el modelo de organización y la naturaleza del servicio[52]. La diversidad de las actividades prestadas coexiste con mecanismos comunes de gestión automatizada que pueden aprovechar situaciones de vulnerabilidad y reproducir condiciones de precariedad mediante la opacidad decisoria, la fragmentación de responsabilidades y la elusión de garantías laborales.

El primer rasgo consiste en la insuficiencia de cobertura sociolaboral que afecta a quienes quedan formalmente fuera del trabajo por cuenta

[50] *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 40.
[51] *Vid.* P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *op. cit.*, p. 5.
[52] *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 18.

ajena[53]. Al operar bajo la calificación mercantil de la prestación de servicios, pueden quedar sin reconocimiento adecuado las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y las obligaciones de prevención de riesgos. Asimismo, la ausencia de protección por incapacidad temporal, nacimiento, cuidado o interrupción involuntaria de la actividad puede traducirse en una pérdida inmediata de ingresos, de modo que enfermar o atender responsabilidades familiares incrementa el riesgo de exclusión económica.

Otro rasgo común es la discontinuidad de los ingresos, que dificulta la planificación económica y personal[54]. Lejos de garantizar una retribución estable, el trabajo a demanda somete a las trabajadoras a la volatilidad de la asignación algorítmica y a las fluctuaciones del mercado. Esta organización puede exigir periodos prolongados de disponibilidad no remunerada y trasladar a la persona trabajadora los efectos económicos de los tiempos de espera, la ausencia de encargos y las cancelaciones. Como resultado, la remuneración efectiva puede situarse por debajo de los mínimos aplicables cuando se computa la totalidad del tiempo dedicado a la actividad.

La externalización de costes y riesgos constituye un tercer elemento recurrente[55]. La trabajadora puede verse obligada a asumir la adquisición, amortización y mantenimiento del vehículo o de los equipos, la conexión a internet, los materiales necesarios y la variabilidad de la demanda, mientras la plataforma conserva el control sobre la intermediación, la asignación de tareas y, en determinados casos, la fijación de precios. Esta distribución de costes puede reducir de forma significativa la remuneración neta y dificultar la atribución de responsabilidades en materia de riesgos ergonómicos, psicosociales y de seguridad.

Estos rasgos permiten comprender la zona gris como un espacio de dependencia material insuficientemente reconocido por la calificación contractual[56]. La diversidad de las tareas no impide identificar una lógica común basada en el control algorítmico, la inestabilidad de ingresos, la transferencia de costes y la limitada cobertura social. La respuesta jurídica debe superar una lectura exclusivamente formal de los contratos, valorar las condiciones reales de prestación y aplicar criterios capaces de identificar la dependencia económica, organizativa y tecnológica presente en estas relaciones.

---

[53] *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 55.
[54] *Vid.* U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*, p. 22.
[55] *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 42.
[56] *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 125.

© ADAPT University Press 2026

5.3. Especificidad de mujeres migrantes

Las consecuencias de estas zonas grises no se distribuyen de manera uniforme, sino que afectan con especial intensidad a las mujeres migrantes[57]. La interacción entre género, clase, origen nacional y estatus migratorio no constituye un factor incidental, sino que condiciona su inserción en los segmentos más inestables y menos protegidos del trabajo en plataformas. La vulnerabilidad administrativa y la necesidad inmediata de ingresos reducen su capacidad de negociación y pueden facilitar la aceptación de condiciones que difícilmente serían asumidas por personas con mayor estabilidad económica, documental o laboral.

La segmentación del mercado digital concentra con frecuencia a las mujeres migrantes en tareas de baja remuneración y escasa visibilidad, al tiempo que limita su acceso a ocupaciones tecnológicas de mayor valor añadido[58]. Su presencia es especialmente relevante en el trabajo doméstico mediado por aplicaciones, las cadenas transnacionales de cuidados y las microtareas repetitivas. Estas actividades se desarrollan, en muchos casos, en domicilios particulares o de forma remota, lo que dificulta la supervisión pública, la acción colectiva y la identificación de las condiciones reales de trabajo. Esta concentración ocupacional reproduce la infravaloración histórica de las actividades feminizadas y racializadas.

Estas mujeres enfrentan, además, barreras lingüísticas, digitales y administrativas que dificultan su relación con las plataformas y con las instituciones públicas[59]. El dominio limitado de la lengua de acogida o del lenguaje técnico-administrativo puede obstaculizar la comprensión efectiva de los términos contractuales, los criterios de puntuación y los procedimientos de reclamación. La falta de accesibilidad informativa incrementa la asimetría entre la trabajadora y la plataforma y puede generar dependencia respecto de intermediarios informales que cobran por facilitar trámites, cuentas o acceso a encargos.

Las restricciones derivadas de la normativa de extranjería agravan esta posición de vulnerabilidad[60]. La irregularidad administrativa o la dependencia de la renovación de una autorización de residencia y trabajo pueden reducir la capacidad efectiva de reclamar derechos. El temor a sufrir consecuencias migratorias, perder el empleo o comprometer la continuidad del permiso disuade en ocasiones de acudir a la Inspección de Trabajo o a

[57] *Vid.* R. MARTÍNEZ-BUJÁN, P. MORÉ, *op. cit.*, p. 1040.
[58] *Vid.* Y. PÉREZ-VARELA, *op. cit.*, p. 155.
[59] *Vid.* PICUM, *op. cit.*, p. 28.
[60] *Vid.* M. ARIZA, L.F. JIMÉNEZ CHAVES, *op. cit.*, p. 23.

los órganos judiciales para denunciar impagos salariales, acoso, discriminación o explotación laboral.

En síntesis, las mujeres migrantes pueden quedar fuera del sistema protector por la interacción entre las zonas grises de laboralidad, la segmentación ocupacional y las restricciones asociadas a su situación administrativa[61]. Esta exclusión no debe entenderse únicamente como un problema de calificación contractual, sino también como una cuestión de acceso efectivo a la información, a la prueba y a los mecanismos administrativos y judiciales de tutela. La respuesta jurídica debe reforzar la presunción de laboralidad cuando concurran indicios de dependencia, garantizar derechos mínimos con independencia del estatus migratorio y asegurar mecanismos accesibles de denuncia, inspección y reparación, con el fin de avanzar hacia la igualdad material.

6. Límites del modelo de protección social

A partir de lo expuesto, puede sostenerse que el modelo clásico de protección social presenta límites estructurales frente a la expansión del trabajo digital. Diseñado históricamente para proteger a la persona trabajadora asalariada, presencial, a tiempo completo y con una trayectoria laboral lineal, este paradigma tuitivo responde de manera insuficiente a las relaciones de trabajo organizadas mediante plataformas. Esta inadecuación no constituye únicamente un desajuste técnico, sino una barrera de acceso a la protección frente a contingencias profesionales, enfermedad, desempleo y vejez para quienes desarrollan trayectorias discontinuas o quedan fuera de la laboralidad formal[62].

El principal escollo dogmático radica en la contributividad rígida sobre la que se articulan numerosos sistemas de seguridad social. El acceso a prestaciones como la incapacidad temporal, el desempleo o la pensión de jubilación exige acumular periodos mínimos y suficientemente continuados de cotización, requisito difícil de cumplir en un entorno caracterizado por la volatilidad algorítmica, el microtrabajo y la discontinuidad de los ingresos[63]. Cuando las corporaciones tecnológicas desconocen o eluden su condición empresarial y fragmentan la prestación, se interrumpe el flujo de cotizaciones y el trabajo realizado no se traduce de manera proporcional en derechos futuros de protección social[64].

---

61 *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 45.
62 *Vid.* U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*, p. 25.
63 *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 130.
64 *Vid.* P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *op. cit.*, p. 9.

© ADAPT University Press 2026

A ello se añade la fricción entre la territorialidad propia de los sistemas nacionales de seguridad social y la deslocalización del trabajo organizado por plataformas transnacionales. El ordenamiento jurídico continúa utilizando elementos territoriales para determinar la legislación aplicable, la afiliación y la competencia administrativa, mientras las plataformas pueden operar simultáneamente en varios Estados y separar el lugar de contratación, gestión y ejecución del servicio[65]. Esta desterritorialización dificulta la identificación del régimen jurídico competente y puede generar lagunas de afiliación, cotización y reconocimiento de prestaciones, especialmente cuando intervienen empresas, intermediarios y personas trabajadoras situadas en jurisdicciones distintas[66].

La exigencia de periodos mínimos de cotización y la fragmentación territorial de los sistemas afectan con especial intensidad a las personas en situación de movilidad. Como ha señalado la doctrina al analizar la jurisprudencia de tribunales internacionales, entre ellos el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), los Estados pueden limitar determinadas prestaciones mediante requisitos de residencia, vinculación o suficiencia contributiva, justificándolos en la sostenibilidad financiera del sistema[67]. Estas condiciones pueden perjudicar a quienes han desarrollado su vida laboral en varios países, cuando los periodos cotizados no se totalizan, las aportaciones no son portables o los mecanismos de coordinación resultan insuficientes. La consecuencia es un reconocimiento incompleto de trayectorias laborales transnacionales y una reducción de la protección acumulada[68].

Este diseño basado en trayectorias laborales continuas y en una división tradicional entre trabajo productivo y reproductivo impacta de forma específica sobre las mujeres migrantes. Su concentración en sectores precarizados del ecosistema de plataformas, como los cuidados y las microtareas remotas, se combina con interrupciones laborales, empleo informal, jornadas parciales y responsabilidades de cuidado que reducen la densidad de sus cotizaciones[69]. La irregularidad administrativa puede impedir el alta en la Seguridad Social y dejarlas sin cobertura suficiente frente a accidentes de trabajo, enfermedad, violencia y necesidades de conciliación durante periodos de actividad intensa y baja protección

---

65 *Vid.* N. CAICEDO CAMACHO, *Los derechos sociales de los y las migrantes: el reconocimiento fragmentado por el TEDH*, en *Derechos y Libertades*, 2018, n. 38.

66 *Ibidem*, p. 268.

67 *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 89.

68 *Vid.* PICUM, *op. cit.*, p. 30.

69 *Vid.* R. MARTÍNEZ-BUJÁN, P. MORÉ, *op. cit.*, p. 1045.

institucional[70].

La combinación entre opacidad empresarial, informalidad y rigidez prestacional puede convertir la tecnología en un factor adicional de exclusión administrativa. Las mujeres migrantes contribuyen al sostenimiento de actividades esenciales en las sociedades de acogida y a la rentabilidad de las plataformas, pero su trabajo puede permanecer total o parcialmente al margen de los registros de afiliación y cotización[71]. Se consolida así una contradicción entre la integración económica de estas trabajadoras y su exclusión de los mecanismos de ciudadanía social, especialmente cuando el sistema tolera prestaciones informales sin garantizar vías efectivas de regularización, reconocimiento laboral y acceso a derechos.

Los límites actuales del modelo de protección social responden, por tanto, a la interacción entre reglas contributivas, criterios territoriales y formas empresariales que dificultan el reconocimiento del trabajo en plataformas[72]. Frente a esta realidad, procede revisar la exigencia de trayectorias contributivas continuas, reforzar la totalización y portabilidad de derechos y establecer mecanismos de coordinación aplicables al trabajo digital transnacional. También deben asegurarse garantías mínimas de protección vinculadas a la persona que trabaja, mecanismos de trazabilidad de las cotizaciones y reglas claras para determinar la responsabilidad de las plataformas. Estas medidas permitirían adaptar la protección social a trayectorias laborales discontinuas y transnacionales sin desvincularla de los principios de solidaridad, suficiencia e igualdad material.

7. Hacia una reconfiguración de la protección laboral

Los límites del entramado normativo tradicional justifican una revisión de los mecanismos de protección laboral aplicables al trabajo en plataformas[73]. Frente a la gestión algorítmica y la transnacionalización de determinadas actividades, el Estado social debe evitar que la digitalización reduzca el nivel efectivo de tutela. La respuesta jurídica requiere actualizar estructuras construidas en torno al modelo fordista y adaptarlas a

[70] *Vid.* C. GARCÉS-ESTRADA, S. LEIVA-GÓMEZ, A. COMELIN-FORNÉS, *Interseccionalidades y trabajo de cuidado: migración circular boliviana en el norte Chile*, en *Apuntes – Revista de Ciencias Sociales*, 2022, n. 90, p. 132.

[71] *Vid.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*, p. 630.

[72] *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 51.

[73] *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 132.

© ADAPT University Press 2026

trayectorias laborales discontinuas, móviles y sometidas a nuevas formas de dependencia económica y organizativa[74].

Bajo esta nueva óptica, el primer paso consiste en evitar que la laboralidad formal opere como el único umbral de acceso a los derechos sociales[75]. Históricamente, el sistema de bienestar se cimentó sobre la figura del trabajador asalariado clásico, vinculando una parte sustancial de la ciudadanía social al contrato de trabajo subordinado. Sin embargo, en el actual ecosistema digital, condicionar toda tutela a la superación de un test rígido de ajenidad y dependencia puede excluir a quienes desarrollan su actividad bajo formas de control económico, tecnológico u organizativo no captadas plenamente por los indicios tradicionales. Esta limitación afecta con especial intensidad a las mujeres migrantes situadas en relaciones contractuales ambiguas o informales[76].

Esta ampliación protectora exige vincular determinadas garantías a la persona que trabaja, con independencia de la denominación contractual atribuida a la relación[77]. Las condiciones de vida dignas, la prevención de riesgos psicosociales y la protección de la salud física no deben depender exclusivamente de la calificación como trabajo asalariado o autónomo, sino también de las condiciones materiales en las que se organiza y ejecuta la actividad. El marco jurídico debe identificar un núcleo mínimo de derechos aplicable a toda prestación personal de trabajo caracterizada por dependencia económica, asimetría informativa o control tecnológico significativo.

También procede avanzar hacia un modelo de protección que tome en consideración la actividad económica efectivamente desarrollada y los ingresos generados, reduciendo los efectos de la intermitencia laboral[78]. El paradigma de la contributividad continuada presenta dificultades para cubrir adecuadamente el trabajo a demanda, las microtareas remotas y el empleo de cuidados fragmentado. Ello exige diseñar mecanismos fiscales y de seguridad social adaptados a ingresos discontinuos y a prestaciones realizadas para varias plataformas, así como establecer reglas claras de contribución empresarial cuando las corporaciones obtienen valor económico directo de la actividad de las personas trabajadoras[79].

La reducción de esta asimetría puede apoyarse en instrumentos que

---

74 *Vid.* P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *op. cit.*, p. 12.
75 *Vid.* S. FREDMAN *ET AL.*, *op. cit.*, p. 20.
76 *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 97.
77 *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831, art. 2.
78 *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 48.
79 *Vid.* U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*, p. 28.

permitan acumular y conservar derechos durante trayectorias laborales discontinuas[80]. Entre ellos se encuentran las cuentas sociales personales, destinadas a registrar aportaciones y derechos generados a través de distintas plataformas o empleadores, los fondos sectoriales solidarios y las prestaciones complementarias. Estos mecanismos podrían mejorar la continuidad protectora y reducir la dependencia económica inmediata, siempre que su diseño no sustituya las obligaciones laborales y contributivas que correspondan a las empresas.

En un ecosistema productivo caracterizado por la deslocalización tecnológica, la portabilidad de los derechos adquiere una especial relevancia jurídica[81]. La prestación de servicios en línea y las migraciones circulares atraviesan fronteras nacionales, mientras los sistemas de protección mantienen criterios territoriales para determinar la afiliación, la cotización y el acceso a prestaciones. Frente a esta fricción administrativa, deben reforzarse los instrumentos nacionales, bilaterales y supranacionales de coordinación, de manera que las cotizaciones, la antigüedad y las prestaciones acumuladas puedan conservarse, totalizarse o reconocerse cuando la persona cambia de plataforma, de empleador o de país[82]. La reputación digital, por su distinta naturaleza jurídica, requeriría reglas específicas de acceso, portabilidad y revisión que eviten la pérdida arbitraria del historial profesional.

Esta portabilidad resulta especialmente relevante para las mujeres migrantes, cuyas trayectorias laborales suelen estar atravesadas por desplazamientos y cambios de jurisdicción[83]. La fragmentación de sus historias laborales y la falta de reconocimiento de aportaciones previas pueden reducir sus derechos futuros de protección social y dificultar la continuidad profesional. El nuevo modelo debe facilitar la totalización de periodos, la trazabilidad de las cotizaciones y el reconocimiento de cualificaciones y experiencias adquiridas en otros países, evitando que la movilidad produzca una pérdida sistemática de derechos sociales[84].

La reforma también debe incorporar un enfoque interseccional desde la fase de diseño normativo y de evaluación de las políticas públicas[85]. Las

---

[80] *Vid.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*, p. 632.

[81] *Vid.* OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, p. 50.

[82] *Vid.* N. CAICEDO CAMACHO, *op. cit.*, p. 260.

[83] *Vid.* M.J. MAGLIANO, *op. cit.*, p. 710.

[84] *Vid.* C. GARCÉS-ESTRADA, S. LEIVA-GÓMEZ, A. COMELIN-FORNÉS, *op. cit.*, p. 142.

[85] *Vid.* S. SALVADOR, P. COSSANI, *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020, p. 25.

© ADAPT University Press 2026

regulaciones aparentemente neutrales pueden producir efectos desiguales cuando ignoran la interacción entre género, origen nacional, racialización, posición socioeconómica y estatus administrativo. La legislación debe identificar estos impactos diferenciados, establecer indicadores de evaluación y prever medidas de corrección cuando las reglas de acceso, cotización o reclamación generen desventajas desproporcionadas para determinados grupos. Ello permite abandonar la referencia a un sujeto laboral abstracto y atender a las condiciones reales de vulnerabilidad y dependencia.

La reconfiguración de la protección laboral exige, por tanto, una intervención articulada sobre varias dimensiones[86]. Ampliar el acceso a garantías más allá de la laboralidad formal, adaptar la protección a ingresos discontinuos, asegurar la portabilidad transnacional e incorporar una perspectiva interseccional son medidas complementarias para reforzar la función compensadora del derecho del trabajo y de la seguridad social. El objetivo consiste en someter la organización algorítmica del trabajo a reglas de responsabilidad, transparencia, suficiencia protectora e igualdad material[87].

8. Conclusiones

El análisis dogmático desarrollado a lo largo de esta investigación permite confirmar, en los términos examinados, la hipótesis central planteada. El trabajo mediado por plataformas digitales, cuando opera en contextos transnacionales de movilidad humana, genera zonas grises de laboralidad y protección social que afectan de manera especialmente intensa a las mujeres migrantes. Lejos de responder únicamente a una disfunción transitoria, esta desprotección se relaciona con características estructurales de determinados modelos de organización empresarial basados en la fragmentación contractual, la gestión algorítmica y el desplazamiento de riesgos.

La digitalización no garantiza por sí misma un acceso más igualitario al trabajo digno para las poblaciones en movilidad. Las plataformas pueden aprovechar la necesidad inmediata de ingresos y la vulnerabilidad administrativa de las mujeres migrantes para imponer condiciones de dependencia económica y organizativa bajo la calificación formal de trabajo autónomo o prestación independiente de servicios. Esta discordancia entre

[86] *Vid.* OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 52.
[87] *Vid.* PICUM, *op. cit.*, p. 62.

la denominación contractual y las condiciones materiales de la prestación dificulta el acceso a la tutela judicial efectiva y a las garantías laborales y de seguridad social.

El problema analizado presenta un carácter estructural y no puede reducirse a una externalidad marginal ni a un simple desajuste técnico del mercado. La precarización digital se vincula con modelos empresariales que utilizan desigualdades preexistentes para trasladar costes productivos, incertidumbre económica y riesgos profesionales hacia las personas con menor capacidad de negociación. La opacidad tecnológica y la fragmentación de responsabilidades refuerzan esta distribución desigual de cargas.

La interseccionalidad permite explicar cómo el género, el origen nacional, el estatus migratorio y la posición socioeconómica interactúan en la asignación desigual de oportunidades, riesgos y protección. Estos factores no actúan de forma separada, sino que condicionan la concentración de las mujeres migrantes en actividades de baja remuneración, elevada exposición física o emocional y escasa capacidad de promoción. La tecnología puede reproducir estas desigualdades cuando sus sistemas de selección, puntuación y asignación de tareas incorporan o amplifican sesgos presentes en el mercado de trabajo.

Los problemas identificados atraviesan las distintas tipologías de trabajo en plataformas. Tanto en el reparto de última milla y los cuidados a domicilio como en las microtareas y el teletrabajo deslocalizado aparecen elementos comunes: dirección algorítmica, opacidad decisoria, externalización de costes, inestabilidad de ingresos y dificultades para identificar al sujeto empresarial responsable. Estos rasgos permiten comprender la diversidad de actividades dentro de una misma zona de insuficiencia protectora.

La crisis de la laboralidad responde también a la limitada capacidad de los indicios tradicionales para identificar formas contemporáneas de subordinación. Las normas y los órganos jurisdiccionales continúan utilizando, en ocasiones, criterios construidos alrededor del trabajo presencial, estable y sujeto a supervisión directa. Esta lectura puede imponer cargas probatorias desproporcionadas a quienes deben acreditar una dependencia articulada mediante sistemas de puntuación, geolocalización, incentivos, restricciones de acceso y desactivación de cuentas.

El modelo clásico de seguridad social presenta, asimismo, límites derivados de la contributividad continuada y de la territorialidad. La exigencia de periodos mínimos de cotización, la discontinuidad laboral y las barreras vinculadas al estatus migratorio dificultan la acumulación de

© ADAPT University Press 2026

derechos en trayectorias fragmentadas y transnacionales. Las mujeres migrantes quedan especialmente expuestas cuando su actividad no genera cotizaciones suficientes, sus aportaciones no pueden totalizarse o su situación administrativa impide el acceso efectivo a los mecanismos de protección.

La principal aportación de esta investigación reside en proponer una revisión articulada del sistema de protección sociolaboral. La laboralidad formal no debe operar como la única vía de acceso a derechos cuando existen dependencia económica, control tecnológico o asimetrías contractuales significativas. La respuesta jurídica debe combinar la correcta recalificación de las relaciones laborales con un núcleo mínimo de garantías aplicable a toda persona que presta trabajo en condiciones de dependencia material.

Bajo este enfoque, la tutela debe vincularse a las condiciones reales de la actividad y no exclusivamente a la etiqueta contractual utilizada por la plataforma. La prevención de riesgos psicosociales, la protección de la salud, la suficiencia de ingresos y la cobertura frente a contingencias deben asegurarse mediante obligaciones empresariales y mecanismos contributivos adaptados a actividades discontinuas o desarrolladas para múltiples plataformas.

La reconfiguración del sistema exige también reforzar la portabilidad transnacional, la totalización de periodos y la trazabilidad de las cotizaciones. Deben articularse instrumentos de coordinación que permitan conservar los derechos generados cuando la persona cambia de país, plataforma o empleador. Paralelamente, los sistemas automatizados de gestión laboral deben quedar sujetos a obligaciones de información, auditoría, revisión humana e impugnación, con medidas específicas para detectar y corregir sesgos de género, origen racial o nacional.

Ninguna reforma será suficiente si mantiene la ficción de un sujeto trabajador abstracto y neutral. Las políticas públicas y las normas deben incorporar un enfoque interseccional desde su diseño, evaluar sus efectos diferenciados y garantizar que el estatus migratorio no impida el acceso a la denuncia, la inspección, la prueba ni la reparación de las vulneraciones laborales. Ello exige mecanismos accesibles y seguros que reduzcan el temor a consecuencias administrativas o laborales derivadas de la reclamación de derechos.

El derecho del trabajo debe adaptar su función compensadora a las formas contemporáneas de organización digital. La protección de las mujeres migrantes situadas en las zonas grises de las plataformas exige someter la gestión algorítmica a reglas de transparencia, responsabilidad empresarial, suficiencia protectora y no discriminación. Esta reorientación

permitiría conciliar la innovación tecnológica con la dignidad humana y avanzar hacia una igualdad material verificable.

9. Bibliografía

ARIZA M., JIMÉNEZ CHAVES L.F. (2022), *Migración femenina e interseccionalidad: El trabajo reproductivo de las inmigrantes latinoamericanas en México*, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, vol. 8, eLocation 957, pp. 1-42

BARON C. (2022), *Precariedad y feminización. Pistas feministas para comprender los cambios en la reproducción de los hogares. Argentina (1974-2018)*, en *Mora*, n. 28, pp. 97-119

BEEREPOOT N., LAMBREGTS B. (2015), *Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services?*, en *Global Networks*, vol. 15, n. 2, pp. 236-255

BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SILBERMAN M.S. (2018), *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO

CAICEDO CAMACHO N. (2018), *Los derechos sociales de los y las migrantes: el reconocimiento fragmentado por el TEDH*, en *Derechos y Libertades*, n. 38, pp. 231-269

CRUZ VILLALÓN J. (2017), *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 13-47

DIEUAIDE P., AZAÏS C. (2020), *Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance*, en *Frontiers in Sociology*, vol. 5, artículo 2, pp. 1-14

DUMANČIČ K., OBADIĆ A. (2024), *Gendering analysis of working conditions and social protection law in digital labour platform work*, en *Labour & Law Issues*, n. 2, pp. 28-51

FREDMAN S., DU TOIT D., GRAHAM M., VADEKKETHIL A.C., BHATIA G., BERTOLINI A. (2021), *International Regulation of Platform Labor: A Proposal for Action*, en *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, vol. 1, n. 1, pp. 1-29

GARCÉS-ESTRADA C., LEIVA-GÓMEZ S., COMELIN-FORNÉS A. (2022), *Interseccionalidades y trabajo de cuidado: migración circular boliviana en el norte Chile*, en *Apuntes – Revista de Ciencias Sociales*, n. 90, pp. 119-145

GURUMURTHY A. (2020), *Unlocking data value for platform labour: Insights from worker-led, SSE platform models*, ponencia al *ILO COOP 100 Symposium*, 16-17 noviembre, sesión 5, *Platform Cooperatives*

HE G. (2026), *Blooming in the Cracks: Women Migrant Workers and their Everyday Practices in China's Platform-mediated Gig Economy*, Universiteit Utrecht

© ADAPT University Press 2026

JOVER RAMÍREZ C. (2025), *Los creadores de contenido digital. ¿Una nueva zona gris del Derecho del trabajo?*, en *Labos*, n. 2, pp. 109-134

KÖNIG T. (2020), *Venezuelan forced migrants in Bogotá: digital platform labor and its implications for everyday urban life*, Technische Universität Wien

MAGLIANO M.J. (2015), *Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos*, en *Revista Estudos Feministas*, n. 3, pp. 691-712

MARTÍNEZ-BUJÁN R., MORÉ P. (2025), *Home care for profit: Intermediary agencies and digital platforms brokering migrant women's labour in Spain*, en *Current Sociology*, vol. 73, n. 7, pp. 1036-1054

MICHA A., PEREYRA F., POGGI C. (2022), *Assessing gender inequalities in the platform economy: an analysis of ride-hailing and delivery workers in the Buenos Aires Metropolitan Area*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*

MÖHLMANN M., ZALMANSON L. (2017), *Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Driver's Autonomy*, en ASSOCIATION FOR INFORMATION SYSTEMS, *38th International Conference on Information Systems (ICIS 2017). Transforming Society with Digital Innovation. Seoul, South Korea. 10-13 December 2017*, vol. 8

MONGUÍ MONSALVE M., CÁCERES ARÉVALO P., EZQUIAGA BRAVO A. (2022), *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson

OIT (2021), *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*

OIT, SEGIB, ONU MUJERES (2026), *Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica*

OLARTE ENCABO S. (2018), *La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre esclavitud, servidumbre y trabajo forzado. Análisis crítico desde la perspectiva laboral*, en *Temas Laborales*, n. 145, pp. 55-86

PÉREZ-VARELA Y. (2025), *Desconectadas: brecha y exclusión digital de las mujeres inmigrantes internacionales en España*, en *Journal of Supranational Policies of Education*, n. 23, pp. 146-163

PICUM (2022), *Guide to Undocumented Workers' Rights at Work under International and EU Law*

RANI U., GOBEL N., KUMAR DHIR R. (2022), *Experiences of women on online labour platforms: insights from global surveys*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*

RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2022), *Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers*, en *Gender & Development*, vol. 30, n. 3, pp. 619-635

ROSALES M.S., MAREGA M. (2024), *Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas digitales*, en *Estudios Sociológicos*, vol. 42, pp. 1-17

SALVADOR S., COSSANI P. (2020), *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, ONU Mujeres, OIT, CEPAL

TUBARO P., COVILLE M., LE LUDEC C., CASILLI A.A. (2022), *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, vol. 11, n. 1, Special Issue, *The gender of the platform economy*, pp. 1-25

Normativa OIT y Europea

Convenio OIT n. 189, *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

© ADAPT University Press 2026

El trabajo femenino en las administraciones públicas italianas entre igualdad formal y desigualdad sustancial*

Giuseppina PENSABENE LIONTI**

RESUMEN: El presente trabajo analiza la persistencia de las desigualdades de género en el empleo público italiano a pesar de la existencia de un marco normativo particularmente avanzado en materia de igualdad. A partir de una distinción entre igualdad formal e igualdad sustancial, se examinan los principales instrumentos jurídicos que garantizan la igualdad de género en las administraciones públicas italianas, desde el derecho de la Unión Europea y la Constitución hasta el Texto Único del Empleo Público. El estudio sostiene que la elevada formalización normativa, la transparencia administrativa y la procedimentalización de la acción pública no han eliminado completamente la brecha de género, que continúa manifestándose en ámbitos caracterizados por márgenes de discrecionalidad administrativa, especialmente en las progresiones de carrera, la atribución de cargos directivos y la distribución de la retribución variable. Asimismo, se analizan las recientes reformas impulsadas por el *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR), la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva y las nuevas políticas de contratación pública con perspectiva de género. El trabajo concluye que la superación de las desigualdades requiere complementar la igualdad formal con mecanismos efectivos de implementación institucional y transformación cultural.

Palabras clave: Igualdad de género, empleo público, administración pública, brecha salarial de género, transparencia retributiva, discrecionalidad administrativa, PNRR, contratación pública.

SUMARIO: 1. Premisa. La brecha de género en el empleo público más allá de la formalización normativa. 2. La dimensión formal de la igualdad de género en la administración pública. 2.1. El contexto de la Unión Europea y un enfoque sobre la Directiva (UE) 2023/970. 3. La persistencia de la brecha de género en los márgenes de discrecionalidad del empleo público. 3.1. De la igualdad en el acceso a la desigualdad en las progresiones de carrera. 4. Un cambio de rumbo: de la neutralidad formal a la institucionalización de la igualdad de género en la administración pública. 5. Las políticas del PNRR y la reconfiguración de la igualdad de género en el empleo público y en la contratación pública. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

* El presente artículo es una versión ampliada de la ponencia *Brecha de género y Administración Pública: situación actual en Italia*, Seminario Permanente, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia, 30 abril 2026.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Padua (Italia).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Female Employment in Italian Public Administrations between Formal Equality and Substantive Inequality

ABSTRACT: This article examines the persistence of gender inequalities in Italian public employment despite the existence of a highly developed legal framework promoting gender equality. Building on the distinction between formal and substantive equality, the study analyses the main legal instruments governing gender equality within Italian public administrations, including European Union law, constitutional provisions and the Consolidated Public Employment Act. The paper argues that extensive legal regulation, administrative transparency and procedural safeguards have not fully eliminated gender disparities. Instead, inequalities continue to emerge in areas characterised by residual administrative discretion, particularly career advancement, the allocation of managerial positions and performance-related pay. The article also explores the impact of recent reforms linked to the *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR), Directive (EU) 2023/970 on pay transparency and gender-responsive public procurement policies. It concludes that achieving effective gender equality in public employment requires moving beyond formal guarantees and strengthening institutional mechanisms capable of addressing structural and cultural sources of inequality.

Key Words: Gender equality, public employment, public administration, gender pay gap, pay transparency, administrative discretion, PNRR, public procurement.

© ADAPT University Press 2026

1. Premisa. La brecha de género en el empleo público más allá de la formalización normativa

Toda reflexión sobre la igualdad de género en la administración pública italiana debe partir de una premisa estructural: en el empleo público, la brecha de género –y en particular la brecha retributiva– no deriva principalmente de la ausencia de normas, sino de la interacción entre arquitectura organizativa, mecanismos decisionales y uso de la discrecionalidad administrativa.

Se observa, en efecto, una paradoja sistemática. El sector público se caracteriza por un grado particularmente elevado de formalización jurídica: reglas retributivas rígidas, un extenso aparato de transparencia y procedimientos altamente tipificados. Sin embargo, dicha densidad normativa no se traduce automáticamente en igualdad sustantiva.

El objetivo del presente trabajo es analizar esta divergencia entre igualdad formal y desigualdad sustancial, identificando los espacios en los que los mecanismos jurídicos vigentes pierden eficacia en su fase aplicativa.

En particular, se examinan tres ámbitos: progresión profesional, atribución de cargos directivos y retribución variable, integrando posteriormente el impacto de las reformas vinculadas al *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR) y la contratación pública con enfoque de género.

De este modo será posible trazar una distinción útil entre la dimensión formal y sustancial de la promoción de la igualdad de género en la administración pública, dado que las reglas formales ofrecen un nivel particularmente elevado de tutela en el ámbito del empleo público, mientras que la efectividad de las mismas, en ocasiones, se debilita a lo largo de los procedimientos administrativos en el marco de los cuales dichas normas se aplican (o deberían aplicarse).

2. La dimensión formal de la igualdad de género en la administración pública

El sistema jurídico italiano de tutela de la igualdad de género en el empleo público se caracteriza por su naturaleza multinivel, articulado entre derecho de la Unión Europea, Constitución y normativa de empleo público.

2.1. El contexto de la Unión Europea y un enfoque sobre la Directiva (UE) 2023/970

En lo que respecta a las normas de origen supranacional, resulta obligado, en primer lugar, hacer referencia al art. 157 TFUE, que, como es sabido, en virtud de una consolidada jurisprudencia del Tribunal de Justicia[1], ha sido reconocido como una disposición de efecto directo (*self-executing*), de modo que no requiere un acto de transposición interna para su aplicación en las relaciones entre particulares.

Los arts. 2 y 3.3 TUE consagran el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres como valor fundacional de la Unión. Los arts. 8 y 10 TFUE establecen que la Unión tiene como objetivo eliminar las desigualdades, promover la igualdad entre hombres y mujeres y combatir las discriminaciones, incluidas aquellas basadas en el sexo. El art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece, además, que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la retribución.

En este contexto se sitúa, por último, la Directiva (UE) 2023/970, destinada a reforzar, respecto de todos los trabajadores (tanto públicos como privados), la aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, mediante la transparencia de género y los correspondientes mecanismos de aplicación. En particular, la Directiva –cuyo ámbito de aplicación se extiende a los empleadores del sector público (no solo privado) (art. 2)– atribuye a las trabajadoras un verdadero derecho subjetivo a percibir la misma remuneración que la percibida por los trabajadores de sexo masculino que realicen el mismo trabajo o un trabajo "de igual valor"[2].

Este derecho se consagra con la finalidad de reducir la brecha salarial de género, haciendo las retribuciones más transparentes y, en consecuencia,

[1] *Vid.*, entre otras, STJUE 8 abril 1976, asunto 43/75, *Gabrielle Defrenne* c. *Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*; STJUE 31 marzo 1981, asunto 96/80, *J.P. Jenkins* c. *Kingsgate (Clothing Productions) Ltd*; STJUE 22 noviembre 2005, asunto C-144/04, *Werner Mangold* c. *Rüdiger Helm*; STJUE 3 junio 2021, asunto C-624/19, *K y otros* c. *Tesco Stores Ltd.*

[2] Aunque la expresión "de igual valor", ya utilizada también por el legislador italiano en la ley de igualdad (*Legge 9 dicembre 1977, n. 903*), parezca todavía «no del todo afortunada» (así T. TREU, *Art. 37*, en T. TREU *ET AL.*, *Rapporti economici. Tomo I. Art. 35-40*, Zanichelli, 1979, p. 177), el art. 19.1 de la Directiva (UE) 2023/970 identifica ahora expresamente los elementos que acreditan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, precisando que, «al determinar si las trabajadoras y los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la fuente única que determine las condiciones de retribución».

© ADAPT University Press 2026

las discriminaciones más fáciles de identificar y sancionar. Desde esta perspectiva, la transparencia se erige, por tanto, en presupuesto indispensable para garantizar la eficacia de las nuevas políticas de reducción de la brecha salarial de género.

Se establece, de hecho, ya desde la fase precontractual, que los candidatos deben conocer la retribución inicial o la horquilla salarial (art. 5, Directiva (UE) 2023/970), y se introduce la prohibición de solicitar el historial salarial del candidato. Los empleadores, además, deben poner a disposición de sus trabajadores, de forma fácilmente accesible, los criterios utilizados para determinar la retribución, los niveles salariales y la progresión económica de los trabajadores. Dichos criterios deben ser objetivos y neutrales desde el punto de vista del género (art. 6). A esta obligación empresarial se contrapone el derecho de los trabajadores a solicitar y recibir por escrito información sobre su propio nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, de las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor (art. 7).

Asimismo, las empresas con al menos 100 empleados deben comunicar datos sobre la brecha salarial de género y, en caso de que se observe una brecha injustificada igual o superior al cinco por ciento, se activa la obligación de realizar una evaluación conjunta con los representantes de los trabajadores y de adoptar medidas correctivas[3].

La Directiva también refuerza el ámbito remedial. En efecto, adopta un régimen sancionador proporcionado y disuasorio para las empresas incumplidoras (art. 23) e introduce la inversión de la carga de la prueba (art. 18): será el empleador quien deba demostrar que no existe discriminación. Además, se prevé, por un lado, el derecho de los trabajadores discriminados a una indemnización íntegra (incluidos atrasos, bonus, etc.) (art. 16); por otro, la introducción de plazos de prescripción no inferiores a tres años para la interposición de recursos ante las autoridades jurisdiccionales, fijando como *dies a quo* el momento en que la parte que ha sufrido el daño tiene conocimiento del mismo (art. 21). Estos, entre otros[4], son los nuevos

[3] *Vid.* art. 9.10 de la Directiva, el cual establece que, «Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, los empleadores deberán corregir la situación en un plazo razonable en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad».

[4] Para un mayor desarrollo, véase V. FERRANTE, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024, n. 2; E. TARQUINI, *Parità retributiva di genere e trasparenza salariale*, *ibidem*; S. SPATTINI, *La trasparenza retributiva a garanzia dell'effettività del principio della parità di retribuzione: una lettura d'insieme della direttiva (UE)*

instrumentos ofrecidos por la normativa comunitaria que deberá ser transpuesta por los Estados miembros con la finalidad de reforzar la rigidez del marco normativo vigente también en el sector del empleo público en materia de igualdad de género, con especial atención al objetivo de reducir el *gender pay gap*.

El Gobierno italiano ya ha transpuesto la Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad y transparencia retributiva mediante *Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96*, en vigor desde el 7 de junio de 2026[5].

Se espera que la citada reforma se aplique de la forma más eficaz posible en el ordenamiento, valorando en particular su núcleo esencial: la transparencia de género y la consiguiente superación de la opacidad informativa en materia de niveles retributivos.

Este objetivo representa sin duda un paso crucial para garantizar una mayor equidad en las relaciones laborales, especialmente en el ámbito de la administración pública, en el que el principio de transparencia –como se explicará mejor más adelante– constituye uno de sus valores fundamentales.

El marco constitucional

Desde una perspectiva constitucional, el principio de igualdad de género en el acceso al trabajo y en el desarrollo de la actividad laboral, también dentro de las administraciones públicas, encuentra sólidos y amplios fundamentos normativos.

En efecto, dicho principio no se agota en las disposiciones expresamente dedicadas a la condición femenina, sino que impregna todo el entramado de la Constitución republicana[6].

Ya el art. 1 de la Constitución italiana, al identificar el trabajo como fundamento de la República democrática, reconoce a esta dimensión un valor primordial en la configuración de las relaciones entre el individuo y la colectividad, sin distinción alguna por razón de género, confirmando –aunque indirectamente– que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un presupuesto implícito e indispensable del propio orden constitucional[7].

2023/970, *ibidem*, n. 1; M.L. VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2023, n. 3.

[5] Para una primera aproximación, véase G. BENINCASA, *In Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo di trasposizione della direttiva UE 2023/970: epilogo della questione salariale di genere?*, en *Bollettino ADAPT*, 2026, n. 21.

[6] En este sentido, *vid.* B. PEZZINI, *Costruzione del genere e costituzione*, en B. PEZZINI (ed.), *La costruzione del genere. Norme e regole. Corso di Analisi di genere e diritto antidiscriminatorio. I. Studi*, Sestante, 2012, p. 39.

[7] La propia Corte Costituzionale ha sostenido reiteradamente que la libertad económica

© ADAPT University Press 2026

En la misma línea se sitúa el art. 4 de la Constitución, que garantiza a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promueve las condiciones necesarias para que este pueda ejercerse de manera efectiva[8].

Una relevancia particular corresponde, naturalmente, al art. 37 de la Constitución, única disposición constitucional formulada expresamente en referencia a la mujer trabajadora[9], a quien se reconocen los mismos derechos y, a igual trabajo, la misma remuneración que al trabajador varón. Esta previsión representa una de las manifestaciones más significativas del principio de igualdad sustancial en el ámbito de las relaciones laborales.

No obstante, el fundamento general de la igualdad de género debe encontrarse en el art. 3 de la Constitución, tanto en su primer como en su segundo apartado. Mientras que el primero consagra el principio de igualdad formal y la prohibición de discriminaciones basadas, entre otros motivos, en el sexo, el segundo atribuye a la República la tarea de eliminar los obstáculos que, "de hecho", limitan la libertad y la igualdad de los ciudadanos e impiden su plena participación en la vida política, económica y social del país.

Resulta especialmente significativa la incorporación de la expresión "de hecho", impulsada y defendida en la Asamblea Constituyente de 18 de marzo de 1947, no casualmente, por una mujer, Teresa Mattei[10], la más joven de sus integrantes.

Esta elección terminológica pone de manifiesto la conciencia de los constituyentes acerca de la insuficiencia de una igualdad meramente jurídica y de la necesidad de intervenir también sobre aquellas condiciones sociales

---

constituye un componente esencial para el libre desarrollo de la identidad personal; *vid.*, entre otras, Corte Costituzionale 7 junio 2019, n. 141, y Corte Costituzionale 4 julio 2024, n. 122.

[8] *Cfr.*, *funditus*, C. PINELLI, *Lavoro e Costituzione*, Editoriale Scientifica, 2021.

[9] Véase B. PEZZINI, *op. cit.*, p. 19, que define el art. 37 Cost. como «unica disposizione declinata al femminile».

[10] Citada por C. TRIPODINA, *I gradini di pietra della parità di genere*, en *Costituzionalismo.it*, 2021, n. 2, pp. 88-89, que afirmaba significativamente: «El reconocimiento de la igualdad formal entre hombres y mujeres en los artículos de la Constitución "no nos basta". "Constituye un buen punto de partida para las mujeres italianas, pero en modo alguno un punto de llegada". Las mujeres italianas "aspiran a algo más, a algo más explícito y concreto", ambicionando alcanzar "la *igualdad efectiva, en todas las esferas*, económica, política y social, de la vida nacional". […] Así pues, si la República desea que "estas mujeres colaboren –en la plenitud de sus facultades y en el pleno desarrollo de sus capacidades– en la construcción de una sociedad nueva y más justa", le corresponde "garantizar que *todos los obstáculos sean removidos* de su camino". No solo aquellos erigidos en la "solemne esfera del derecho", sino sobre todo los "creados por las costumbres, la tradición y la mentalidad dominante de nuestro País". Para superar tales obstáculos "las mujeres italianas todavía tendrán que seguir luchando mucho"».

y culturales que dificultan la efectiva realización de la igualdad[11].

En relación específica con la brecha de género, ello adquiere una importancia particular, ya que las desigualdades tienen su origen no solo en factores normativos o económicos, sino también en persistentes estereotipos y condicionamientos culturales.

En lo que respecta específicamente al empleo público, la principal referencia constitucional se encuentra en el art. 51 de la Constitución, que garantiza el acceso a los cargos públicos y a los cargos electivos en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Esta disposición fue reforzada posteriormente por la *Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1*, que introdujo el principio según el cual la República promueve, mediante medidas específicas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dicha reforma marca el paso de una concepción meramente formal de la igualdad hacia una perspectiva orientada a su efectividad real, legitimando e incentivando la adopción de acciones positivas[12] destinadas a garantizar una participación equilibrada de ambos géneros en la vida pública e institucional[13].

---

[11] En particular, por lo que aquí interesa, Nilde Iotti, otra mujer miembro de la primera subcomisión de la Asamblea Constituyente, sostuvo que la emancipación femenina «de la condición de atraso y de inferioridad en todos los ámbitos de la vida social» está «estrechamente vinculada al derecho al trabajo, que debe afirmarse para todos los ciudadanos sin distinción de sexo. Solo mediante la realización efectiva de su derecho al trabajo, la mujer adquiere aquella independencia, base de una verdadera y plena personalidad»; *vid.* N. IOTTI, *Relazione sulla famiglia*, en CAMERA DEI DEPUTATI, *Nilde Iotti. Discorsi parlamentari. I (1946-1983)*, 2003, pp. 186-188. Para una profundización, *cfr.* C. TRIPODINA, *Nilde Iotti, donna della Costituente. Un'introduzione a Leonilde Iotti, Relazione sulla famiglia*, en *Costituzionalismo.it*, 2021, n. 3.

[12] Cuyas origen, como es sabido, se encuentra en una serie de leyes federales estadounidenses que contienen prohibiciones explícitas de discriminación en las relaciones laborales, tales como el *Equal Pay Act* de 1963, el *Civil Rights Act* de 1964 y el *Age Discrimination in Employment Act* de 1967.

[13] *Vid.*, por ejemplo, Corte Costituzionale 10 marzo 2022, n. 62, que declaró la inconstitucionalidad del régimen resultante de la aplicación conjunta de determinadas disposiciones del *Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, y del *Decreto del Presidente della Repubblica 16 maggio 1960, n. 570* (que regulan la elección del alcalde y del consejo municipal en los municipios de menos de 5.000 habitantes, en materia de representación de género), en la medida en que no contempla la exclusión de las candidaturas electorales que no aseguren la representación de ambos sexos en los municipios de menos de 5.000 habitantes. En efecto, esta sentencia evidencia la importancia de garantizar la paridad de género en las listas electorales de todos los municipios, independientemente de su tamaño poblacional. Así pues, la intervención de la Corte Costituzionale pone de manifiesto que la vulneración de un principio tan fundamental debe ser sancionada para garantizar una representación equilibrada y, en consecuencia, el adecuado funcionamiento del sistema democrático.

© ADAPT University Press 2026

El sistema configurado por el Texto Único del Empleo Público

La particular intensidad de la tutela del principio de igualdad de género, ya deducible del marco supranacional y constitucional, encuentra una confirmación puntual también en la regulación del empleo público.

En efecto, el *Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165* (el Texto Único del Empleo Público) configura un sistema que, al menos desde una perspectiva formal, parece orientado a prevenir cualquier diferencia de trato basada en el género.

Desde esta óptica, reviste especial importancia el art. 47, que encomienda la determinación de las retribuciones a la negociación colectiva, sometiendo la disciplina salarial a criterios generales y predeterminados, aplicables indistintamente a los trabajadores pertenecientes a las mismas categorías profesionales.

Más explícita aún es la previsión contenida en el art. 7, que impone a las administraciones públicas la obligación de garantizar la igualdad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de asegurar la ausencia de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, vinculada al género. La misma disposición atribuye además a las administraciones la responsabilidad de promover una cultura de igualdad mediante iniciativas específicas de formación dirigidas tanto al personal como a los cargos directivos, confirmando que la dimensión de la igualdad de género no se limita a la mera prohibición de la discriminación, sino que constituye un auténtico objetivo organizativo.

A completar este marco normativo, el apartado 5 del mismo artículo prohíbe la concesión de complementos retributivos que no estén justificados por las prestaciones efectivamente realizadas por los empleados.

De ello se desprende, por tanto, un entramado normativo que, al menos en su configuración formal, incorpora de manera rigurosa el principio de igualdad de género, estableciendo una pluralidad de instrumentos destinados a evitar que las diferencias salariales o de carrera profesional puedan fundamentarse, directa o indirectamente, en la pertenencia a uno u otro género.

En otros términos, este marco normativo refuerza la apariencia de un sistema fuertemente garantista. Sin embargo, como se verá más adelante, dicha garantía opera principalmente en el plano formal, sin eliminar los márgenes de discrecionalidad presentes en fases decisivas del ciclo de empleo público.

Transparencia administrativa y empleo público

Junto a la particular rigidez del marco normativo en materia de igualdad de género, ya examinada en los apartados precedentes, conviene profundizar en un segundo elemento que ya ha sido mencionado de forma incidental, pero que merece un análisis autónomo: el elevado nivel de transparencia que caracteriza la actuación administrativa y que distingue el empleo público de las relaciones laborales privadas.

La transparencia[14] constituye, en efecto, uno de los principios estructurales de la función desarrollada por la administración pública italiana[15]. Introducida de manera sistemática por la *Legge 7 agosto 1990, n. 241*, de procedimiento administrativo (y posteriormente reforzada por el llamado "*Decreto Trasparenza*", *Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33*)[16], ha sido concebida por la doctrina administrativista como un instrumento destinado a transformar la administración en una auténtica "casa de cristal", plenamente accesible en sus procesos decisionales, en la gestión de los recursos públicos –incluidos los humanos– y en la circulación de información y datos, en cumplimiento de los principios de imparcialidad y buena administración consagrados en el art. 97 de la Constitución, así como de las exigencias de prevención de la corrupción[17].

Este principio se proyecta directamente sobre el empleo público, afectando no solo al personal que permanece sometido a un régimen de derecho público conforme al art. 3 del *Decreto Legislativo n. 165/2001*, sino también a la generalidad del personal incluido en el modelo de empleo público contractualizado. Como es sabido, la denominada "privatización" del empleo público no ha supuesto una plena asimilación al trabajo privado, sino la configuración de un sistema híbrido en el que coexisten técnicas y fuentes de derecho privado con significativos elementos de impronta pública[18].

---

[14] *Vid.*, para todos, G. ARENA, entrada *Trasparenza amministrativa*, en *Enciclopedia Giuridica Treccani*, 1995, vol. XXXI.

[15] *Vid.* F. BENVENUTI, *Funzione amministrativa*, en F. BENVENUTI, *Scritti giuridici*, Vita e Pensiero, 2006, vol. II.

[16] *Vid.* B. PONTI (ed.), *La trasparenza amministrativa dopo il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Analisi della normativa, impatti organizzativi ed indicazioni operative*, Maggioli, 2013.

[17] *Vid.* F.G. ARENA, *Le diverse finalità della trasparenza amministrativa*, en F. MERLONI (ed.), *La trasparenza amministrativa*, Giuffrè, 2008.

[18] La literatura científica sobre esta cuestión es muy extensa; para una profundización, entre los autores clásicos, véase, *ex plurimis*, M. RUSCIANO, *Rapporto di lavoro pubblico e privato: verso regole comuni?*, en *Lavoro e Diritto*, 1989, n. 3; M. RUSCIANO, *La riforma del lavoro pubblico: fonti della trasformazione e trasformazione delle fonti*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1996, n. 70; M. RUSCIANO, *Contratto, contrattazione e relazioni sindacali nel "nuovo"*

© ADAPT University Press 2026

Entre estos últimos ocupa un lugar central precisamente la transparencia, que continúa permeando la organización y la gestión del personal público con una intensidad que no encuentra equivalente en el sector privado.

El proceso de privatización iniciado en la década de 1990[19] –inspirado en las propuestas de modernización administrativa atribuidas a Massimo Severo Giannini y orientado a superar los límites del modelo tradicional de administración de "*puissance*" mediante la introducción de criterios de tipo empresarial[20]– no ha implicado la eliminación de los principios de publicidad, control y responsabilidad propios de la acción administrativa. Las sucesivas reformas en la materia –desde las reformas Frattini de 2002, pasando por la reforma Brunetta de 2009, hasta la reforma Madia de 2016– han confirmado, más bien, la persistencia de dicho equilibrio entre privatización del vínculo laboral y mantenimiento de relevantes rasgos públicos[21].

La centralidad del principio de transparencia adquiere, además, un significado ulterior cuando se pone en relación con la disciplina supranacional en materia de igualdad retributiva, ya evocada en los apartados iniciales del presente trabajo.

En este contexto, la transparencia no constituye únicamente un

pubblico impiego, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1997, n. 5; M. D'ANTONA, *La neolingua del pubblico impiego riformato*, en *Lavoro e Diritto*, 1996, n. 2; G. GHEZZI, *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e la ridefinizione delle fonti*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1996, n. 70; A. MARESCA, *Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico e il sistema delle fonti*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, *ibidem*; T. TREU, *La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura*, *ibidem*, 1994, n. 61; F. LISO, *La privatizzazione dei rapporti di lavoro*, en F. CARINCI (dir.), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche dal D.lgs. 29/1993 alla Finanziaria 1995*, Giuffrè, 1995, tomo I.

[19] Dicho proceso reformador se ha dividido tradicionalmente en dos etapas: la de 1991-1992, conocida como "primera privatización", y la de 1997-1998, denominada por Massimo D'Antona "segunda privatización", durante la cual se extendió asimismo el régimen de privatización a la alta dirección de la administración pública; *vid.* M. D'ANTONA, *Lavoro pubblico e diritto del lavoro: la seconda privatizzazione del pubblico impiego nelle "leggi Bassanini"*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 1998, n. 1, esp. p. 47. En particular, sobre el paso de la primera a la segunda privatización, véase M. D'ANTONA, P. MATTEINI, V. TALAMO (eds.), *Riforma del lavoro pubblico e riforma della pubblica amministrazione (1997-1998). I lavori preparatori dei decreti legislativi n. 396 del 1997, n. 80 del 1998 e n. 397 del 1998*, Giuffrè, 2001.

[20] *Cfr.* M.S. GIANNINI, entrada *Impiego Pubblico (teoria e storia)*, en *Enciclopedia del Diritto*, 1970, vol. XX; M.S. GIANNINI, *Rapporto sui principali problemi dell'amministrazione dello Stato*, en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, 1982, n. 3.

[21] Al respecto y, en especial, sobre el tortuoso proceso de reforma del empleo público, permítase una remisión a G. PENSABENE LIONTI, *Autonomia e interdipendenza della nuova dirigenza pubblica*, Giappichelli, 2018, esp. pp. 23-85.

principio organizativo de la actuación administrativa, sino también un instrumento funcional a la prevención y detección de discriminaciones por razón de género.

No es casualidad que la mencionada Directiva (UE) 2023/970 haya identificado precisamente en la transparencia retributiva uno de los ejes fundamentales del sistema de garantía de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, atribuyéndole un papel decisivo tanto en la reducción de asimetrías informativas como en el fortalecimiento de los mecanismos de tutela.

De ello se desprende que transparencia e igualdad de género no constituyen principios paralelos e independientes, sino elementos estrechamente interrelacionados: el primero opera como presupuesto funcional del segundo, en la medida en que la accesibilidad y conocimiento de los criterios de distribución de recursos y de las dinámicas retributivas resulta condición necesaria para la efectividad del principio de no discriminación.

La elevada procedimentalización de la actuación administrativa en el empleo público

Junto a la rigidez del marco normativo en materia de igualdad de género y al ya evidenciado elevado grado de transparencia que caracteriza la actuación administrativa, un elemento adicional contribuye a perfilar la especificidad del empleo público respecto del sector privado: la marcada formalización de los procedimientos de acceso y de gestión de la relación de empleo.

En esta perspectiva, puede asumirse como síntesis emblemática –casi como una sinécdoque del sistema en su conjunto– el principio del concurso público, tradicionalmente vinculado al art. 97 de la Constitución italiana, el cual exige que el acceso a los empleos en las administraciones públicas se realice mediante procedimientos selectivos inspirados en los principios de imparcialidad y buen funcionamiento[22].

[22] La jurisprudencia del Tribunal Constitucional italiano ha subrayado, en varias ocasiones, el valor decisivo del principio de concurso como garantía de la imparcialidad y del buen funcionamiento de la administración pública, también mediante una adecuada selección del personal, *vid.*, por ejemplo, Corte Costituzionale 4 enero 1999, n. 1, en *Giornale di Diritto Amministrativo*, 1999, n. 6, p. 536. En este sentido, según parte de la doctrina, no sería casual que la formulación de la regla del concurso para el acceso a los cargos públicos se contenga en el art. 97 de la Constitución, en lugar de en el art. 98, ya que la imparcialidad y el buen funcionamiento de la administración pública se garantizan gracias (y, sobre todo) a una selección despersonalizada basada en las capacidades y los méritos de quienes acceden a ella: *cfr.* L. BUSICO, V. TENORE, *La disciplina giuridica dei concorsi nel pubblico impiego*, Giuffrè, 2006, p. 9 ss.; M. AMENDOLA, entrada *Concorso a pubblico impiego*, en *Enciclopedia del Diritto*,

© ADAPT University Press 2026

Este mecanismo concursal constituye el fundamento del denominado *merit system*, estructuralmente caracterizado por la adopción de criterios de selección predeterminados, objetivos y formalizados, capaces de reducir de manera significativa los márgenes de discrecionalidad en la elección de los candidatos. De ello se deriva un modelo en el que, al menos desde una perspectiva formal, el acceso al empleo público se presenta como tendencialmente neutro respecto de factores como el género, aplicándose las mismas reglas procedimentales tanto a las candidatas como a los candidatos.

En esta perspectiva, la procedimentalización del acceso y, de forma más general[23], de la gestión de la relación de empleo público se inserta coherentemente en el marco más amplio ya descrito, contribuyendo a reforzar la idea de un sistema regido por reglas predeterminadas y verificables, en el que la dimensión personal del poder organizativo se encuentra fuertemente contenida por la forma procedimental.

3. La persistencia de la brecha de género en los márgenes de discrecionalidad del empleo público

Si se consideran conjuntamente los tres perfiles hasta ahora analizados –la rigidez del marco normativo en materia de igualdad de género, el elevado grado de transparencia que caracteriza la actuación administrativa y la marcada formalización de los procedimientos de acceso y gestión de la relación de empleo– emerge la imagen de un sistema de empleo público caracterizado por un elevado grado de predeterminación jurídica. Se trata, en efecto, de un modelo en el que la regulación no se limita a enunciar principios generales, sino que se traduce en reglas precisas, procedimentalizadas y verificables, capaces (teóricamente) de circunscribir de manera significativa los márgenes de discrecionalidad de la administración.

Todo ello explica el escaso interés mostrado hasta ahora por la doctrina italiana en el análisis de la igualdad de género en el ámbito del empleo público, que se considera ya suficientemente garantizada en el plano regulatorio.

1961, vol. VIII, p. 615; C. MORTATI, *Istituzioni di diritto pubblico*, Cedam, 1958, p. 429; C. ESPOSITO, *La Costituzione italiana. Saggi*, Cedam, 1954, p. 246.

[23] Al respecto, cabe remitirse a G. PENSABENE LIONTI, *El acceso al empleo público en Italia: principios relevantes y sistemas innovadores*, en A. SORIANO ARNANZI, A. TODOLÍ SIGNES (coords.), *Régimen jurídico de la selección y consolidación de personal en el sector público. Especial consideración a la normativa contra el abuso de la temporalidad*, Aranzadi, 2022.

Sin embargo, resulta necesario interrogarse sobre su efectiva realización en los procesos concretamente operativos dentro de las administraciones públicas.

Desde esta perspectiva, el análisis debe desplazarse del plano de la regla al de los procesos decisionales, adoptando una lente típicamente iuslaboralista y centrándose no en el salario base –rígidamente determinado, estandarizado y tendencialmente uniforme para todo el personal–, sino en aquellos ámbitos en los que el ordenamiento sigue reconociendo márgenes, más o menos amplios, de discrecionalidad administrativa.

Es precisamente en tales espacios donde puede ocultarse la persistente brecha de género.

Este planteamiento permite identificar al menos tres ámbitos especialmente relevantes a efectos de verificar la eventual existencia de una brecha de género en el empleo público: en primer lugar, las progresiones de carrera; en segundo lugar, el otorgamiento de los puestos directivos, especialmente en los niveles más altos; y, por último, la distribución de las retribuciones complementarias vinculadas a los sistemas de evaluación del desempeño.

Es sobre todo en estos sectores donde la discrecionalidad residual de la administración puede traducirse en diferencias de trato, no inmediatamente reconducibles a la regulación formal, pero potencialmente capaces de incidir en la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.

3.1. De la igualdad en el acceso a la desigualdad en las progresiones de carrera

Con especial referencia a las progresiones de carrera, puede afirmarse preliminarmente que, en el empleo público, la igualdad de género aparece ampliamente garantizada en la fase de acceso, pero tiende a diluirse a lo largo del itinerario profesional.

Esta afirmación encuentra respaldo en los datos que, pese a su aparente "frialdad", resultan particularmente elocuentes *in subiecta materia*.

Las más recientes estadísticas contenidas en la Cuenta Anual de la Ragioneria General del Estado, que se remontan a 2023, ponen de manifiesto que las administraciones públicas están compuestas en aproximadamente un 58,8% por mujeres.

Se trata de una presencia cuantitativamente relevante, que evidencia una elevada participación femenina en el empleo público también en términos comparativos respecto de la componente masculina.

Sin embargo, frente a este dato emerge con claridad una significativa

© ADAPT University Press 2026

discontinuidad en la distribución de las posiciones de mayor responsabilidad.

El porcentaje de mujeres disminuye sensiblemente en los niveles de dirección y en los puestos de alta responsabilidad, donde la componente masculina sigue siendo predominante[24].

Los datos del *Conto annuale del personale delle amministrazioni pubbliche* elaborado por el Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) permiten precisar empíricamente la estructura de la segregación vertical en el empleo público italiano. En el periodo 2015-2024, la presencia femenina se mantiene de forma estable como mayoritaria en el conjunto del sector público, situándose –come se ha dicho– en valores cercanos o superiores al 58%, pero esta incidencia se reduce progresivamente a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

En particular, la proporción de mujeres disminuye de manera significativa en la segunda categoría de la dirección (*dirigenti di seconda fascia*) y se reduce aún más en la primera categoría directiva (*dirigenti di prima fascia*), donde la componente masculina sigue prevaleciendo de forma estructural.

Esta evolución confirma la naturaleza vertical de la desigualdad, que no incide en el acceso al empleo público, sino en la posterior distribución de las posiciones de mayor rango.

Más limitada, pero igualmente relevante, es la disponibilidad de datos desagregados sobre los componentes retributivos complementarios.

No obstante, la información disponible muestra una tendencia a la concentración de los complementos salariales variables en puestos directivos ocupados predominantemente por hombres, lo que sugiere que el diferencial de género se amplifica en aquellos espacios caracterizados por un mayor grado de discrecionalidad organizativa[25].

---

[24] En las posiciones directivas, la proporción femenina se reduce aproximadamente a un tercio del total, situándose en torno al 30-32%, mientras que los hombres mantienen una clara predominancia en los niveles de mayor responsabilidad. Este fenómeno evidencia la existencia de un "efecto embudo" (*leaky pipeline*), caracterizado por una reducción progresiva de la presencia femenina a medida que aumenta el nivel jerárquico. Al respecto, se precisa que estos datos proceden del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, *Relazione sul Bilancio di Genere dello Stato 2023* (presentada en 2024). *Vid.* también *Allegato al Rendiconto generale dello Stato*, 2024, disponible en línea en el portal institucional del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

[25] A fin de ser más precisos, en el plano retributivo, los análisis contenidos en los informes del MEF y en los documentos de los Comitati Unici di Garanzia (CUG) señalan la existencia de una brecha salarial de género en el empleo público, aunque contenida en comparación con el sector privado, estimada generalmente entre el 3% y el 5%. Como se ha puesto ya de relieve, esta diferencia se explica principalmente no por el componente salarial básico, que es sustancialmente uniforme, sino por la distinta distribución de los

Como confirmación de las dinámicas ya descritas en términos cualitativos, en el ámbito de las funciones centrales (*Comparto Funzioni centrali*), por ejemplo, los hombres ocupan cargos de dirección en aproximadamente el 54% de los casos, porcentaje que asciende al 59% en el ámbito de las funciones locales (*Comparto Funzioni locali*).

Dinámicas análogas se observan también en sectores caracterizados por un régimen de derecho público, como en las carreras de la prefectura o, de manera especialmente significativa, en la magistratura, donde los cargos directivos y semidirectivos se atribuyen a los hombres en aproximadamente el 70% de los casos. Ello pese al denominado "*sorpasso rosa*" registrado desde al menos 2015, con un número de mujeres aprobadas en las oposiciones a la magistratura superior de forma estable al de los hombres[26].

Estos datos empíricos corroboran el planteamiento hasta ahora seguido: no evidencian una diferenciación retributiva directa entre hombres y mujeres a igualdad de funciones, sino más bien la persistencia de una brecha que se manifiesta a lo largo de las trayectorias profesionales y que remite a fenómenos ya conocidos en el sector privado, como la segregación ocupacional.

En otros términos, los datos disponibles muestran una persistente segregación vertical en las administraciones públicas italianas.

Asimismo, debe señalarse que, pese al incremento significativo de la presencia femenina en el empleo público, este proceso se ha desarrollado de manera gradual y no uniforme entre los distintos sectores, resultando aún incompleto en ámbitos tradicionalmente connotados por una prevalencia masculina, como las fuerzas armadas, los cuerpos de policía y el cuerpo nacional de bomberos.

Esta heterogeneidad contribuye a explicar la persistente infrarrepresentación femenina en los niveles superiores.

Que esta situación persista suscita no pocas reservas.

Por un lado –lógicamente, antes incluso que jurídicamente– el aumento de la presencia femenina en la administración pública, que en términos

puestos directivos y de los componentes retributivos accesorios vinculados a cargos, desempeño y responsabilidades organizativas.

[26] Este dato resulta aún más relevante si se considera que se inscribe en un largo proceso normativo de progresiva eliminación de los obstáculos al acceso femenino a las profesiones públicas, iniciado con el art. 51 de la Constitución italiana y continuado con la *Legge 9 febbraio 1963, n. 66*, sobre la admisión de la mujer a los cargos públicos y a las profesiones, a su vez inserta en una trayectoria histórica que tiene su origen en la "*Legge Sacchi*" de 1919, la cual había abolido la denominada "autorización marital" para el acceso a los empleos públicos y a la magistratura; *vid.* R. DE LONGIS, *La legge Sacchi: conquiste, contraccolpi e ambivalenze di una norma progressista*, en *Passato e Presente*, 2022, n. 116.

© ADAPT University Press 2026

cuantitativos ha alcanzado e incluso superado a la masculina, debería reflejarse –al menos según un criterio de coherencia sistémica o probabilística– en un incremento proporcional de la representación femenina en los niveles de mayor responsabilidad.

Por otro lado, la doctrina ha vinculado este desajuste a la estructura de las progresiones de carrera en el empleo público, aún fuertemente ancladas en el criterio de la antigüedad de servicio, lo que podría haber perjudicado indirectamente a las mujeres debido a la más reciente feminización de la administración pública.

No obstante, esta explicación, aunque sugerente, resulta insuficiente para justificar plenamente el persistente desequilibrio en los niveles superiores.

En la práctica, las progresiones de carrera en el empleo público se basan en procedimientos selectivos internos que combinan criterios de evaluación heterogéneos, tales como el rendimiento, la experiencia y la continuidad del servicio.

En este ámbito siguen incidiendo, sin embargo, factores solo aparentemente neutros, como las interrupciones de carrera, el trabajo a tiempo parcial y, sobre todo, la desigual distribución del trabajo de cuidados en el seno de los núcleos familiares, elementos que contribuyen de manera significativa a explicar la menor presencia femenina en los niveles más elevados de la estructura administrativa.

Discrecionalidad administrativa y desigualdad en los cargos directivos

Con especial referencia al otorgamiento de los cargos directivos, la función directiva en el empleo público se caracteriza por una configuración estructural peculiar, no plenamente asimilable ni al empleo privado ni a las demás categorías de empleo público[27].

En efecto, se distingue entre la constitución de la relación de trabajo de carácter indefinido, que sigue la superación del concurso y a la incorporación en los cuerpos directivos, y el posterior otorgamiento de los cargos, de carácter temporal, que determinan el objeto, los objetivos y la duración de la prestación y van acompañados de un acuerdo específico relativo al tratamiento económico.

Este esquema se fundamenta en el principio de distinción entre política y administración previsto en el art. 4 del *Decreto Legislativo n. 165/2001*, que permite diferenciar, por un lado, la relación de servicio (art. 28) y, por otro,

[27] Al respecto, *vid.*, *amplius*, G. PENSABENE LIONTI, *Autonomia e interdipendenza della nuova dirigenza pubblica*, cit., esp. pp. 93-154.

la relación de oficio (art. 19), constituida mediante el procedimiento de nombramiento del cargo y funcional a la imputación de la actividad directiva a la administración.

No obstante, es igualmente conocido que el ejercicio de las funciones directivas se inserta en todo caso dentro de la relación laboral, de modo que la regulación del cargo presenta una naturaleza intrínsecamente híbrida, en la que se entrelazan lógicas públicas y esquemas de derecho privado.

En este contexto se sitúa el tradicional equilibrio, no exento de tensiones, entre las exigencias de imparcialidad y el principio de separación entre dirección política y gestión administrativa, equilibrio que la jurisprudencia ha contribuido a perfilar al calificar la posición del directivo respecto del otorgamiento del cargo en términos de interés legítimo de derecho privado[28], confirmando así la naturaleza "híbrida" del instituto.

En términos teóricos, la regulación del otorgamiento de los cargos, prevista en el art. 19 del *Decreto Legislativo n. 165/2001*, debería garantizar un grado suficiente de predeterminación de los criterios de selección, asegurando un equilibrio entre discrecionalidad administrativa y principios de imparcialidad.

Sin embargo, la evolución normativa y aplicativa ha mostrado en ocasiones una progresiva debilitación de la determinación de dichos criterios, con el consiguiente riesgo de ampliar los márgenes de discrecionalidad en la asignación de los cargos directivos, también a la luz de los conocidos mecanismos del *spoils system*[29] y del otorgamiento de

[28] A partir de la sentencia de la Corte di Cassazione, sezioni unite, 1 octubre 2003, n. 14625.

[29] La Corte Costituzionale ha desempeñado un papel decisivo en la interpretación de las disposiciones relativas al *spoils system*, pronunciándose sobre la legitimidad constitucional de numerosas leyes estatales y regionales que regulan esta institución. Sin embargo, la jurisprudencia de la *Corte* Costituzionale en esta materia ha sido fluctuante y en absoluto unívoca. A este respecto, pueden identificarse, en primer lugar, dos grandes "etapas" jurisprudenciales: a) la primera etapa avala la introducción del modelo privatista en el empleo público, también en relación con la regulación de la alta dirección administrativa (que permaneció sometida al régimen de derecho público hasta las reformas de 1998; *vid*., por ejemplo, Corte Costituzionale 25 julio 1996, n. 313, en *Il Foro Italiano*, 1997, n. 1, I, c. 34); b) la segunda etapa se refiere específicamente a la regulación del "sistema de botín" (*spoils system*) introducido por el legislador también en el ordenamiento jurídico italiano. En especial, en el marco de esta "segunda etapa" –iniciada a partir de la entrada en vigor de la *Legge 15 luglio 2002, n. 145*–, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional italiano ha tratado, esencialmente, de contener las tendencias centrífugas hacia una expansión incontrolada de la denominada "dirección de confianza", provocadas por la progresiva erosión del delicado equilibrio institucional entre política y administración que, de algún modo, se había alcanzado con las reformas de los años noventa. Por ello, la Corte Costituzionale procuró delimitar los contornos de la relación fiduciaria en el ámbito directivo, también mediante una identificación más precisa de las categorías de cargos que

© ADAPT University Press 2026

encargos fuera de los roles (*incarichi all'esterno dei ruoli*) *ex* art. 19, apartados 5-*bis* y 6, *Decreto Legislativo n. 165/2001*[30].

En esta perspectiva, no se trata de afirmar que, a igualdad de cargo, existan diferencias retributivas directas entre directivos hombres y mujeres.

El problema reside en otro plano: la infrarrepresentación femenina en los cargos directivos de mayor nivel incide de manera mediata pero significativa en la estructura global de la retribución, dado que la remuneración directiva se compone no solo de una parte fija, sino también de una "retribución de posición", vinculada al nivel, la complejidad y el peso del cargo conferido, y de una "retribución de resultado", ligada a los objetivos asignados y a la evaluación del desempeño.

De ello se deriva que la asignación desigual de los cargos se traduce inevitablemente en una distribución también desigual de los componentes retributivos complementarios, con efectos indirectos pero relevantes sobre la brecha de género.

Una vez más, por tanto, el problema no reside en la neutralidad formal de las reglas retributivas, sino en la discrecionalidad administrativa que rige el otorgamiento de los cargos y en su incidencia concreta sobre la distribución de las posiciones directivas entre hombres y mujeres.

El componente variable de la retribución y las asimetrías de género

En lo relativo al componente variable de la retribución vinculado al rendimiento, el marco normativo del empleo público se caracteriza por una elevada formalización procedimental, especialmente tras la introducción del "ciclo de gestión de la performance" regulado por el *Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*.

Dicho modelo, orientado a la objetivación de la evaluación a través de indicadores de resultado[31], no elimina la discrecionalidad administrativa,

---

pueden ser conferidos *intuitu personae* y revocados a través del mecanismo del *spoils system*. Así, a partir de la sentencia de la Corte Costituzionale 16 junio 2006, n. 233, se limitó la legitimidad del sistema de reparto de cargos (*spoils system*) a los puestos de máxima dirección (*in apicibus*), dada la intensidad de la relación de "interacción socio-organizativa" entre las esferas superiores de la administración y de la política, funcionalmente diferenciadas, pero "interdependientes". Sobre le concepto de "interdependencia" en los altos cargos públicos y para un análisis más detallado también de la jurisprudencia correspondiente, se remite a G. PENSABENE LIONTI, *Autonomia e interdipendenza della nuova dirigenza pubblica*, cit., esp. pp. 137 ss. y 171 ss.

[30] *Idem*.

[31] *Vid.* S. BATTINI, B. CIMINO, *La valutazione della performance nella riforma Brunetta*, en L. ZOPPOLI (ed.), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico. Ragioni e innovazioni della l. 4 marzo 2009, n. 15 e del d.lgs. 27 ottobre 209, n. 150*, Editoriale Scientifica, 2009, p. 271.

sino que la reconfigura en términos técnico, trasladándola desde decisiones explícitamente organizativas hacia fases evaluativas aparentemente estandarizadas.

En este contexto, la centralidad de indicadores como la presencia efectiva, la continuidad del servicio y la trayectoria profesional introduce elementos de valoración que, aun presentándose como neutros, incorporan de forma estructural condiciones materiales del trabajo que no afectan de manera homogénea a hombres y mujeres.

En particular, la arquitectura del sistema de evaluación del desempeño tiende a premiar trayectorias continuas y lineales, lo que incide indirectamente sobre aquellas situaciones caracterizadas por interrupciones o modalidades de prestación flexibles.

De este modo, la componente variable de la retribución –que incluye incentivos de productividad, retribución de resultado y otros emolumentos ligados al cumplimiento de objetivos– no se distribuye únicamente en función de métricas de rendimiento estrictamente objetivas, sino también en atención a parámetros organizativos que reflejan desigualdades preexistentes en la estructura del trabajo.

Ello adquiere especial relevancia en la medida en que el propio diseño del sistema de evaluación contribuye a "naturalizar" tales asimetrías bajo la apariencia de objetividad técnica.

Asimismo, se observa que la distribución de los recursos retributivos de carácter premial no es homogénea entre los distintos sectores y estructuras administrativas, con la consecuencia de que las mujeres resultan con frecuencia sobrerrepresentadas en ámbitos caracterizados por menores dotaciones presupuestarias destinadas a la incentivación[32].

El resultado global, una vez más, es la persistencia de una brecha que no se manifiesta en la norma, sino en su implementación administrativa.

[32] En el caso italiano, diversos datos institucionales ponen de manifiesto una marcada segregación ocupacional por género dentro del empleo público. Las mujeres se concentran principalmente en sectores como la educación y determinadas áreas de la administración local y sanitaria, caracterizados por una menor incidencia de la retribución accesoria y de los fondos destinados a la productividad. Paralelamente, continúan infrarrepresentadas en los puestos directivos y en los sectores con mayores componentes retributivos variables, circunstancia que contribuye a reproducir diferencias en el acceso efectivo a los incentivos económicos y a los sistemas de remuneración por desempeño. Véanse los datos del *Conto Annuale del personale delle pubbliche amministrazioni*, elaborados por la Ragioneria Generale dello Stato, disponibles en *contoannuale.rgs.mef.gov.it*, cit., así como la base de datos OpenBDAP, Tematiche *Pubblico Impiego*, que permite analizar la distribución del personal por género, sector y tipología de administración, junto con los costes del trabajo y los componentes retributivos.

© ADAPT University Press 2026

4. Un cambio de rumbo: de la neutralidad formal a la institucionalización de la igualdad de género en la administración pública

En este sentido, la pretendida neutralidad administrativa aparece un poco como un mito, en la medida en que resulta cada vez más evidente que reglas formalmente neutras no generan necesariamente efectos igualmente neutrales.

Ello conduce a reconsiderar críticamente la idea de neutralidad como atributo suficiente del sistema, especialmente cuando la aplicación concreta de las normas revela la persistencia de asimetrías estructurales en los resultados.

Precisamente a partir de esta constatación se ha desarrollado, en el ámbito del empleo público, un proceso que la doctrina ha definido como "juridificación de la igualdad de género en la administración pública"[33], en el sentido de progresiva institucionalización de las políticas de igualdad dentro de la organización administrativa. Este proceso responde a una doble finalidad: por un lado, la promoción efectiva de la igualdad de género en el empleo público; por otro, la reducción de fenómenos de mala administración y, en términos más generales, de riesgos de corrupción asociados a estructuras organizativas poco transparentes o insuficientemente controladas.

Dicho proceso se ha concretado a través de la introducción de una pluralidad de medidas organizativas y programáticas, especialmente reforzadas en el marco de las políticas vinculadas al PNRR[34].

En el plano organizativo, destacan la proliferación de organismos específicos dedicados a la igualdad de género, como los comités paritarios, así como el papel desempeñado por las consejeras y consejeros de igualdad en la promoción de acciones positivas y en la verificación del respeto del principio de no discriminación en las distintas administraciones.

En esta misma línea se sitúan los Comités Únicos de Garantía (CUG), previstos por el art. 57 del *Decreto Legislativo n. 165/2001*, establecidos en las universidades y en general en todas las administraciones públicas, con funciones de prevención de las discriminaciones, promoción del bienestar

---

[33] A. SIMONATI, *La giuridificazione della parità di genere in Italia*, en B. MARCHETTI, M. RENNA (eds.), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. III. La giuridificazione*, Firenze University Press, 2016.

[34] Para una panorámica detallada de estas medidas, véase E. D'ALTERIO, *Pubblica Amministrazione e parità di genere: stato dell'arte e prospettive*, en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, 2023, n. 2.

organizativo y tutela de la igualdad entre mujeres y hombres.

A estas medidas se añaden intervenciones de carácter programático, entre las cuales destacan las previsiones del Código de Igualdad de Oportunidades (*Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198*, modificado por la *Legge 5 novembre 2021, n. 162*), que ha ampliado el propio concepto de discriminación[35], así como la introducción de la certificación de igualdad de género, el fortalecimiento de las acciones positivas y la obligación para cada administración de adoptar planes trienales de acciones positivas orientados también al reequilibrio de la presencia femenina en los sectores y en los niveles de mayor responsabilidad.

Asimismo, adquiere particular relevancia la introducción del denominado "presupuesto de género" (*bilancio di genere*), tanto en la contabilidad del Estado como en diversas administraciones públicas, incluidas las universidades, con la finalidad de evaluar el impacto diferenciado de las políticas públicas sobre mujeres y hombres en términos de recursos económicos, acceso a servicios, distribución del tiempo y trabajo no remunerado.

Se trata, además, de medidas dotadas de un grado significativo de coercibilidad.

Por un lado, el incumplimiento de determinadas obligaciones puede impedir a las administraciones proceder a nuevas contrataciones de personal; por otro, la consecución de los objetivos de igualdad se integra en el ciclo de evaluación de la performance introducido por la "reforma Brunetta" y se incorpora en la valoración de la "performance organizativa" dentro del *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO).

Asimismo, la adopción de buenas prácticas en materia de igualdad de género puede ser objeto de evaluación por parte de los Organismos Independientes de Evaluación o de los núcleos de evaluación de las administraciones.

En este marco, la igualdad de género deja de ser únicamente un principio programático para transformarse en un elemento estructural de la organización administrativa, sometido a mecanismos de planificación, control y rendición de cuentas, lo que confirma la progresiva institucionalización jurídica de un ámbito que, en origen, se concebía como externo o meramente axiológico.

[35] Sobre las ambigüedades normativas generadas por la reforma de 2021 en la noción de discriminación de género, *vid.* E. PASQUALETTO, *La complicata nozione di discriminazione di genere dopo la legge n. 162/2021*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024, n. 2.

© ADAPT University Press 2026

5. Las políticas del PNRR y la reconfiguración de la igualdad de género en el empleo público y en la contratación pública

En este contexto, las políticas del PNRR han contribuido a reforzar de manera significativa la dimensión institucional de la igualdad de género en la administración pública, integrándola dentro de un proceso más amplio de reforma de la administración.

Sin embargo, dada la amplitud y heterogeneidad de las medidas adoptadas, resulta oportuno distinguir analíticamente entre dos grandes bloques de intervención: por un lado, las medidas relativas al empleo público propiamente dicho; por otro, aquellas actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas pero dirigidas a sujetos externos, en particular en el ámbito de la contratación pública.

En cuanto al primer grupo, las medidas relativas al personal de las administraciones públicas se orientan, al menos en su formulación, a corregir desequilibrios de género mediante la introducción de instrumentos organizativos y de gestión destinados a favorecer la conciliación, la igualdad de oportunidades y la progresión profesional de la componente menos representada.

En este marco se sitúan, entre otras, las medidas de conciliación entre vida laboral y familiar, el impulso del trabajo a distancia, los mecanismos de movilidad interadministrativa, los sistemas de certificación de igualdad de género y los servicios de apoyo a la parentalidad, como convenios con guarderías y centros de educación infantil.

No obstante, la eficacia de estas medidas aparece, en términos generales, limitada en relación con el objetivo –expresado también en sede política en el contexto del PNRR– de promover no solo un incremento cuantitativo de la presencia femenina en la administración, sino especialmente un aumento de su participación en posiciones de liderazgo y dirección.

En efecto, parte de estas intervenciones tienden a reproducir instrumentos ya existentes en el ordenamiento, mientras que otras introducen mecanismos de aplicación compleja o de difícil estandarización organizativa, cuya traducción efectiva en prácticas administrativas homogéneas resulta problemática. Ello se traduce en una tensión entre previsión normativa y capacidad real de implementación, que limita su impacto transformador sobre las dinámicas de carrera.

En términos generales, puede observarse que muchas de estas medidas asumen una naturaleza predominantemente programática, configurándose más como instrumentos de orientación del comportamiento administrativo que como mecanismos plenamente eficaces de redistribución de

oportunidades.

De ahí que puedan ser leídas, en cierta medida, como "medidas de principio"[36], cuya capacidad de incidencia estructural sobre las desigualdades de género en la carrera administrativa permanece condicionada por factores organizativos, culturales y discrecionales.

De mayor relevancia sistemática resulta, sin embargo, el segundo bloque de intervenciones, relativo a la contratación pública[37].

En este ámbito, el PNRR ha impulsado una relectura del *public procurement* como instrumento de políticas públicas con finalidad no exclusivamente económica[38], sino también social, en línea con el denominado *gender-responsive public procurement* (GRPP)[39], en el marco más amplio de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, del enfoque de *gender mainstreaming*[40] y de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030.

Desde esta perspectiva, los contratos públicos se configuran como un instrumento de intervención indirecta en el mercado laboral y en la organización de las empresas adjudicatarias, mediante la introducción de cláusulas sociales, obligaciones de información en materia de composición de género de la plantilla, criterios de adjudicación y condiciones de ejecución orientadas a la promoción de la igualdad. Entre estas medidas destacan, en particular, las cláusulas de promoción del empleo femenino (*clausole di terza generazione*), la obligación de presentación de informes de género por parte de las empresas adjudicatarias y la previsión de requisitos y criterios premiales vinculados a la igualdad de oportunidades, así como determinados incentivos económicos, como la reducción de garantías en caso de posesión de certificaciones de igualdad de género[41].

---

[36] *Vid.* E. D'ALTERIO, *op. cit.*, p. 802, que habla, oportunamente, de «misure manifesto».

[37] En relación con el proceso evolutivo de la progresiva integración del objetivo de la igualdad de género en la contratación pública, se remite a G. PENSABENE LIONTI, *La parità di genere nel lavoro tra giustizia sociale e politica economica. Una panoramica e un focus sugli appalti pubblici*, en C. ABATANGELO, G. MARCHETTI (eds.), *Le violenze contro le donne: prevenzione e rimedi*, Cacucci, 2026, esp. pp. 189-196.

[38] *Vid.* L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 3.

[39] *Cfr.* EIGE, *Appalti pubblici che soddisfano le esigenze di genere: la chiave per una spesa pubblica equa ed efficiente all'interno dell'Unione europea*, 2022, p. 1.

[40] Véase EIGE, *What is gender mainstreaming?*, 2016, p. 5, donde se especifica que se trata de un enfoque estratégico, adoptado a nivel internacional, que propone la integración de una perspectiva de género en la preparación, el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas, con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

[41] *Vid.* I. TORELLA, *Flessibilità e pari opportunità (di genere e generazionali) negli appalti pubblici: le clausole sociali di "terza" generazione*, en *Equal*, 2025, n. 5.

© ADAPT University Press 2026

El punto de inflexión se consolida con la entrada en vigor del nuevo Código de Contratos Públicos (*Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36*), que no solo extiende estas medidas más allá del ámbito estrictamente vinculado al PNRR, sino que además refuerza su carácter estructural dentro del sistema de contratación pública, situando la igualdad de género entre los objetivos transversales de la acción administrativa.

Este cambio de paradigma se inscribe en una evolución más amplia del derecho de la Unión Europea, que, especialmente a partir de la cláusula social horizontal introducida por el Tratado de Lisboa, ha ido incorporando progresivamente objetivos sociales dentro de las políticas de mercado interior y competencia.

En especial, Italia, gracias a la introducción, por parte del nuevo Código de Contratos Públicos, de la obligatoriedad de la igualdad de género y a la inclusión de la certificación UNI/PdR 125:2022 entre los criterios de adjudicación y de participación, constituye uno de los cinco Estados miembros que cuentan con una normativa nacional en materia de contratación pública que identifica la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo específico de la contratación pública[42].

No obstante, también en este ámbito la eficacia de las medidas depende en gran medida de su concreta implementación por parte de las administraciones adjudicadoras, caracterizada por amplios márgenes de discrecionalidad en la definición de cláusulas, criterios de evaluación y mecanismos de incentivación. A ello se añade la relativa indeterminación de algunas previsiones normativas, así como la existencia de espacios de flexibilidad en la aplicación de los beneficios vinculados a la certificación de igualdad de género[43].

En este sentido, el riesgo principal reside en la posible distancia entre la ambición normativa del GRPP y su efectividad práctica, como ya evidencian algunas desviaciones detectadas en la aplicación de las cláusulas

[42] Los otros cuatro países son: Suecia, pionera en la integración de cláusulas sociales y de género en el ámbito de la contratación pública; Bélgica y Austria, que persiguen el objetivo específico de la igualdad de género a través del enfoque integrado del *gender mainstreaming* y mediante directrices operativas, más que por medio de una normativa única o de intervenciones legislativas puntuales; España, que incorpora la igualdad como criterio social en el marco de la regulación establecida por 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 2914/24/UE, de 25 de febrero de 2014.

[43] *Vid.* C. FILIBERTO, *Il difficile cammino della parità di genere nel public procurement: dal PNRR all'approvazione del nuovo Codice dei contratti pubblici*, en *Rivista Giuridica dell'Edilizia*, 2023, n. 5.

de igualdad en procedimientos financiados por el PNRR[44]. Asimismo, persiste una cierta separación conceptual entre contratación pública y políticas de igualdad de género, tradicionalmente concebidas como ámbitos autónomos, lo que puede limitar la internalización efectiva de estos objetivos en la práctica administrativa.

En definitiva, la plena realización del potencial transformador del GRPP dependerá no solo del diseño normativo de las medidas, sino sobre todo de la capacidad de las administraciones públicas de traducirlas en prácticas efectivas, coherentes y sistemáticas, superando el riesgo de su reducción a instrumentos meramente formales o de cumplimiento simbólico.

6. Conclusión

A la luz de las consideraciones desarrolladas en los apartados anteriores, resulta hoy imprescindible reconocer que la igualdad de género no constituye únicamente un objetivo de naturaleza social, sino un auténtico imperativo de política económica.

Desde esta perspectiva, dicha cuestión se sitúa en la intersección entre la eficiencia del sistema productivo y la justicia distributiva, adquiriendo una relevancia que trasciende la dimensión meramente axiológica para incidir directamente en el crecimiento y la sostenibilidad de los modelos de desarrollo.

Como han señalado también las estimaciones de la Comisión Europea, elaboradas a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo y la reducción de la brecha retributiva entre mujeres y hombres producirían efectos macroeconómicos significativos, traduciéndose potencialmente en hasta seis millones de puestos de trabajo adicionales de aquí a 2050 y en un incremento del PIB europeo del 5,5%, equivalente a aproximadamente

[44] En particular, como ha puesto de relieve la Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), aproximadamente el setenta por ciento de los órganos de contratación solicitaron una excepción a la cláusula de condicionalidad que obliga a las empresas adjudicatarias a contratar una cuota de mujeres (y jóvenes) equivalente, al menos, al treinta por ciento de las nuevas contrataciones necesarias para la ejecución del contrato o para la realización de actividades conexas o instrumentales al mismo. Ello ha generado una evidente infrarrepresentación femenina en las empresas adjudicatarias, en contradicción con lo dispuesto por la ley (art. 47, *Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77*). Véase ANAC, *Pnrr, il 70% degli appalti avviato in deroga alla clausola sulle assunzioni di giovani e donne*, en *www.anticorruzione.it*, 9 junio 2023.

© ADAPT University Press 2026

1.490 mil millones de euros en el mismo horizonte temporal[45].

Así pues, las políticas de valorización del capital humano femenino no pueden interpretarse como un coste para los sistemas administrativos y económicos, sino como una inversión estructural en el desarrollo[46].

En realidad, el avance de dichas políticas constituye una condición previa para el crecimiento económico sostenible[47], mientras que su ausencia o ineficaz implementación se traduce en una forma de despilfarro de recursos humanos y, sobre todo, de talento, con evidentes repercusiones negativas sobre el potencial global del sistema.

En este sentido, las medidas analizadas a lo largo del presente trabajo –desde la regulación de las progresiones de carrera hasta la disciplina de los cargos directivos, pasando por la retribución variable y las recientes innovaciones introducidas por el PNRR y la contratación pública con enfoque de género– presentan un rasgo común: la persistente distancia entre la neutralidad formal de las normas y sus efectos sustantivos. De ello se deriva un marco en el que la desigualdad no se manifiesta tanto en la formulación normativa como en los mecanismos de asignación de recursos, en las dinámicas procedimentales y en el ejercicio de la discrecionalidad administrativa.

Desde un planteamiento de política del derecho, ello exige reforzar los mecanismos de monitoreo de las progresiones de carrera, incrementar la transparencia en la atribución de cargos directivos y desarrollar sistemas de evaluación del desempeño sensibles al impacto de género. La mera neutralidad formal de los procedimientos no resulta suficiente cuando las condiciones materiales de las trayectorias profesionales continúan generando resultados desiguales. En consecuencia, la efectividad del principio de igualdad requiere integrar de manera sistemática la perspectiva de género en todas las fases de la gestión de los recursos humanos de las administraciones públicas.

Ahora bien, la denominada "juridificación de la igualdad de género", aunque representa un avance significativo en el plano del diseño regulatorio, no agota el problema de su efectividad, que sigue dependiendo en gran medida de las modalidades concretas de implementación de las políticas públicas y de la capacidad de las administraciones para traducir los principios en prácticas coherentes y verificables.

---

[45] *Vid.* EIGE, *Appalti pubblici che soddisfano le esigenze di genere: la chiave per una spesa pubblica equa ed efficiente all'interno dell'Unione europea*, cit., p. 5.

[46] *Cfr.* EIGE, *Gender Budgeting: Step-by-step toolkit. Guidance for mainstreaming gender into the EU Funds*, 2020.

[47] *Vid.* A.M. BATTISTI, *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2019, n. 3, p. 475.

De ello se desprende que la superación de las desigualdades de género en el empleo público no puede confiarse exclusivamente al instrumental jurídico-administrativo, sino que requiere un compromiso más amplio de naturaleza ética, cultural y social[48].

Solo mediante esta convergencia entre dimensión normativa, organizativa y cultural será posible transformar la igualdad de género de un principio formalmente reconocido en una realidad efectivamente operativa en los sistemas administrativos contemporáneos.

Desde esta perspectiva, la reciente transposición de la Directiva (UE) 2023/970 ofrece una oportunidad ulterior para verificar si los nuevos mecanismos de transparencia retributiva serán capaces de reducir las asimetrías que todavía persisten en el empleo público.

La futura evolución del sistema dependerá, sin embargo, de la capacidad de las administraciones para integrar de manera efectiva la perspectiva de género en los procesos de gestión del personal y en los mecanismos de evaluación y asignación de responsabilidades.

7. Bibliografía

ABERBACH J.D., ROCKMAN B.A. (1992), *Does Governance Matter – And If So, How? Process, Performance, and Outcomes*, en *Governance*, vol. 5, n. 2, pp. 135-153

AMENDOLA M. (1961), entrada *Concorso a pubblico impiego*, en *Enciclopedia del Diritto*, vol. VIII

[48] En esta dirección, también la contribución de la sociedad civil y de los actores colectivos desempeña un papel decisivo, puesto que –siguiendo la perspectiva de Aberbach y Rockman– la implementación de las políticas públicas se desarrolla dentro de una verdadera *policy community*, en la que interactúan instituciones, administraciones y ciudadanía; *ex argumento*, véase J.D. ABERBACH, B.A. ROCKMAN, *Does Governance Matter – And If So, How? Process, Performance, and Outcomes*, en *Governance*, 1992, vol. 5, n. 2, pp. 137-138, donde se advierte claramente que «el objetivo de las organizaciones es compensar las deficiencias de las personas. Se supone, por ejemplo, que las organizaciones llevan mejores registros que los individuos y, por lo tanto, se supone que tienen mejor memoria que estos, ya que cuentan con rutinas definidas para la recopilación y el almacenamiento de información […]. Sin embargo, una cuestión importante es si las organizaciones pueden realmente desempeñar esta función compensatoria o si las personas competentes serán capaces de superar prácticamente cualquier sistema […]. Obviamente, las estructuras y las personas deben actuar de forma sinérgica; no se trata de un "o", sino de un "y". De lo contrario, las organizaciones no suelen tener una única misión y, cuando se desglosan en sus elementos constitutivos, ninguno de ellos puede optimizar su propia función y esperar que el sistema más amplio del que forman parte sobreviva».

© ADAPT University Press 2026

ANAC (2023), *Pnnr, il 70% degli appalti avviato in deroga alla clausola sulle assunzioni di giovani e donne*, en *www.anticorruzione.it*, 9 junio

ARENA G. (1995), entrada *Trasparenza amministrativa*, en *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XXXI

ARENA G. (2008), *Le diverse finalità della trasparenza amministrativa*, en F. MERLONI (ed.), *La trasparenza amministrativa*, Giuffrè

BATTINI S., CIMINO B. (2009), *La valutazione della performance nella riforma Brunetta*, en L. ZOPPOLI (ed.), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico. Ragioni e innovazioni della l. 4 marzo 2009, n. 15 e del d.lgs. 27 ottobre 209, n. 150*, Editoriale Scientifica

BATTISTI A.M. (2019), *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 3, pp. 459-492

BENINCASA G. (2026), *In Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo di trasposizione della direttiva UE 2023/970: epilogo della questione salariale di genere?*, en *Bollettino ADAPT*, n. 21

BENVENUTI F. (2006), *Funzione amministrativa*, en F. BENVENUTI, *Scritti giuridici*, Vita e Pensiero, vol. II

BUSICO L., TENORE V. (2006), *La disciplina giuridica dei concorsi nel pubblico impiego*, Giuffrè

D'ALTERIO E. (2023), *Pubblica Amministrazione e parità di genere: stato dell'arte e prospettive*, en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, n. 2, pp. 787-808

D'ANTONA M. (1996), *La neolingua del pubblico impiego riformato*, en *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 237-251

D'ANTONA M. (1998), *Lavoro pubblico e diritto del lavoro: la seconda privatizzazione del pubblico impiego nelle "leggi Bassanini"*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, pp. 35-64

D'ANTONA M., MATTEINI P., TALAMO V. (eds.) (2001), *Riforma del lavoro pubblico e riforma della pubblica amministrazione (1997-1998). I lavori preparatori dei decreti legislativi n. 396 del 1997, n. 80 del 1998 e n. 397 del 1998*, Giuffrè

DE LONGIS R. (2022), *La legge Sacchi: conquiste, contraccolpi e ambivalenze di una norma progressista*, en *Passato e Presente*, n. 116, pp. 149-152

EIGE (2016), *What is gender mainstreaming?*

EIGE (2020), *Gender Budgeting: Step-by-step toolkit. Guidance for mainstreaming gender into the EU Funds*

EIGE (2022), *Appalti pubblici che soddisfano le esigenze di genere: la chiave per una spesa pubblica equa ed efficiente all'interno dell'Unione europea*

ESPOSITO C. (1954), *La Costituzione italiana. Saggi*, Cedam

FERRANTE V. (2024), *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 313-348

FILIBERTO C. (2023), *Il difficile cammino della parità di genere nel public procurement: dal PNRR all'approvazione del nuovo Codice dei contratti pubblici*, en *Rivista Giuridica dell'Edilizia*, n. 5, pp. 319-344

GHEZZI G. (1996), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e la ridefinizione delle fonti*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 70, pp. 265-294

GIANNINI M.S. (1970), entrada *Impiego Pubblico (teoria e storia)*, en *Enciclopedia del Diritto*, vol. XX

GIANNINI M.S. (1982), *Rapporto sui principali problemi dell'amministrazione dello Stato*, en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, n. 3, pp. 715-775

IOTTI N. (2003), *Relazione sulla famiglia*, en CAMERA DEI DEPUTATI, *Nilde Iotti. Discorsi parlamentari. I (1946-1983)*, pp. 186-188

LISO F. (1995), *La privatizzazione dei rapporti di lavoro*, en F. CARINCI (dir.), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche dal D.lgs. 29/1993 alla Finanziaria 1995*, Giuffrè, tomo I

MARESCA A. (1996), *Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico e il sistema delle fonti*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 70, pp. 183-244

MORTATI C. (1958), *Istituzioni di diritto pubblico*, Cedam

PASQUALETTO E. (2024), *La complicata nozione di discriminazione di genere dopo la legge n. 162/2021*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 349-379

PENSABENE LIONTI G. (2018), *Autonomia e interdipendenza della nuova dirigenza pubblica*, Giappichelli

PENSABENE LIONTI G. (2022), *El acceso al empleo público en Italia: principios relevantes y sistemas innovadores*, en A. SORIANO ARNANZI, A. TODOLÍ SIGNES (coords.), *Régimen jurídico de la selección y consolidación de personal en el sector público. Especial consideración a la normativa contra el abuso de la temporalidad*, Aranzadi

PENSABENE LIONTI G. (2026), *La parità di genere nel lavoro tra giustizia sociale e politica economica. Una panoramica e un focus sugli appalti pubblici*, en C. ABATANGELO, G. MARCHETTI (eds.), *Le violenze contro le donne: prevenzione e rimedi*, Cacucci

PEZZINI B. (2012), *Costruzione del genere e costituzione*, en B. PEZZINI (ed.), *La costruzione del genere. Norme e regole. Corso di Analisi di genere e diritto antidiscriminatorio. I. Studi*, Sestante

PINELLI C. (2021), *Lavoro e Costituzione*, Editoriale Scientifica

PONTI B. (ed.) (2013), *La trasparenza amministrativa dopo il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Analisi della normativa, impatti organizzativi ed indicazioni operative*, Maggioli

© ADAPT University Press 2026

RIOMMI A. (2025), *La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi: stato dell'arte e prospettive di riforma nel lavoro privato e pubblico*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, I, pp. 167-190

RUSCIANO M. (1989), *Rapporto di lavoro pubblico e privato: verso regole comuni?*, en *Lavoro e Diritto*, n. 3, pp. 372-391

RUSCIANO M. (1996), *La riforma del lavoro pubblico: fonti della trasformazione e trasformazione delle fonti*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 70, p. 245-263

RUSCIANO M. (1997), *Contratto, contrattazione e relazioni sindacali nel "nuovo" pubblico impiego*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 5, pp. 97-113

SIMONATI A. (2016), *La giuridificazione della parità di genere in Italia*, en B. MARCHETTI, M. RENNA (eds.), *A 150 anni dall'unificazione amministrativa italiana. Studi. Vol. III. La giuridificazione*, Firenze University Press

SPATTINI S. (2024), *La trasparenza retributiva a garanzia dell'effettività del principio della parità di retribuzione: una lettura d'insieme della direttiva (UE) 2023/970*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 296-302

TARQUINI E. (2024), *Parità retributiva di genere e trasparenza salariale*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 380-394

TORELLA I. (2025), *Flessibilità e pari opportunità (di genere e generazionali) negli appalti pubblici: le clausole sociali di "terza" generazione*, en *Equal*, n. 5, pp. 419-436

TREU T. (1979), *Art. 37*, en T. TREU, M. NAPOLI, M. OFFEDDU, M. PERSIANI, G. GIUGNI, U. ROMAGNOLI, *Rapporti economici. Tomo I. Art. 35-40*, Zanichelli

TREU T. (1994), *La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 61, pp. 1-52

TRIPODINA C. (2021), *I gradini di pietra della parità di genere*, en *Costituzionalismo.it*, n. 2, pp. 88-135

TRIPODINA C. (2021), *Nilde Iotti, donna della Costituente. Un'introduzione a Leonilde Iotti, Relazione sulla famiglia*, en *Costituzionalismo.it*, n. 3, pp. 1-19

VALLAURI M.L. (2023), *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, pp. 1-6

VITALE A. (2026), *Parità di trattamento (Pay transparency) confronto direttiva-schema D.Lgs.*, en *Bollettino ADAPT*, n. 6, pp. 1-65

ZAPPALÀ L. (2022), *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, pp. 1-14

Páginas web

ANAC: https://www.anticorruzione.it/

EIGE: https://eige.europa.eu/

Ministero dell'Economia e delle Finanze, *Conto Annuale*: https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/

OpenBDAP: https://openbdap.rgs.mef.gov.it/it

OpenBDAP, *Pubblico Impiego*: https://openbdap.rgs.mef.gov.it/it/PIM

© ADAPT University Press 2026

La paradoja de la identificación: por qué las mujeres migrantes irregulares en las plataformas digitales de cuidados en España se enfrentan a barreras para ejercer sus derechos laborales*

Ekaterina REZNIKOVA**

RESUMEN: El derecho laboral español reconoce formalmente a los trabajadores en situación administrativa irregular los mismos derechos laborales que a los trabajadores documentados. En la práctica, las trabajadoras migrantes irregulares empleadas a través de plataformas digitales de cuidados en España se enfrentan a barreras estructurales que les impiden ejercer esos derechos, incluso cuando los conocen y quieren reclamarlos. Este artículo identifica y conceptualiza la paradoja de la identificación como el mecanismo jurídico que produce esta brecha: la garantía formal de derechos a una persona cuya activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca la aplicación de la legislación de extranjería. El artículo analiza la arquitectura jurídica española que genera la paradoja –con especial atención al art. 36.5 de la LO 4/2000, a los requisitos de identificación procesal y a la interacción institucional con la Inspección de Trabajo–, examina tres configuraciones empíricas basadas en treinta entrevistas narrativas originales y propone una reforma específica: la introducción de un cortafuegos laboral que desacople el ejercicio de los derechos laborales del control de la migración.

Palabras clave: Paradoja de la identificación, migrantes irregulares, plataformas digitales de cuidados, derechos laborales, brecha de aplicación, cortafuegos, trabajo en plataformas, España.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Lo que la literatura ha establecido y lo que no. 3. La paradoja de la identificación: definición, funcionamiento y ubicación teórica. 3.1. Definición. 3.2. Distinción de conceptos afines. 3.3. Inclusión diferencial y trabajo mediado por plataformas. 4. La arquitectura doctrinal española que produce la paradoja. 4.1. La garantía formal: el art. 36.5 de la LO 4/2000. 4.2. El acceso procesal y la centralidad de la identificación. 4.3. La interacción institucional y las prácticas de notificación. 4.4. La reforma normativa y sus límites: el RD 1155/2024. 5. Evidencia empírica: configuraciones

* Este artículo se enmarca en una investigación en curso sobre la transformación de las relaciones laborales en el contexto de la digitalización y el trabajo en plataformas.

** Research Fellow, MSCA Postdoctoral Fellow, Middle Eastern Technical University (Turquía).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

de la paradoja de la identificación. 5.1. Caso A: salarios impagados en el trabajo de cuidados mediado por plataformas. 5.2. Caso B: asignación algorítmica y presunta discriminación. 5.3. Caso C: modificación unilateral de la retribución. 5.4. Análisis transversal. 6. Por qué los instrumentos regulatorios vigentes no resuelven la paradoja. 6.1. La Ley Rider (RD-Ley 9/2021). 6.2. La Directiva (UE) 2024/2831. 6.3. Una mejor inspección empeora las cosas. 6.4. El RD 1155/2024. 7. La reforma: desacoplamiento y el cortafuegos laboral. 8. Conclusión. 9. Bibliografía.

© ADAPT University Press 2026

The Identification Paradox: Why Irregular Migrant Women in Spanish Digital Care Platforms Face Barriers to Exercising Labour Rights

ABSTRACT: Spanish labour law formally grants workers in irregular administrative situations the same labour rights as documented workers. In practice, irregular migrant women employed through digital care platforms in Spain face structural barriers to exercising those rights, even when they know them and seek to claim them. This article identifies and conceptualises the identification paradox as the legal mechanism producing this gap: the formal guarantee of rights to a subject whose activation of those rights requires her identification before institutions whose competence includes immigration enforcement. The article analyses the Spanish legal architecture generating the paradox – focusing on Art. 36(5) of Organic Act No. 4/2000, procedural identification requirements and institutional interaction with the Labour Inspectorate–, examines three empirical configurations drawn from thirty original narrative interviews and proposes a specific reform: the introduction of a labour firewall decoupling labour rights enforcement from immigration control.

Key Words: Identification paradox, irregular migrants, digital care platforms, labour rights, enforcement gap, firewall, platform work, Spain.

1. Introducción

El derecho laboral español reconoce formalmente a los trabajadores migrantes irregulares los mismos derechos laborales que a todos los demás trabajadores. Esta es una de las garantías más amplias de Europa: el art. 36.5 de la LO 4/2000 otorga a los trabajadores sin permiso de residencia válido el pleno acceso a los derechos laborales, incluidas la acción judicial, la inspección de trabajo y las prestaciones de la seguridad social. La trabajadora irregular puede reclamar salarios impagados, impugnar despidos injustificados e invocar sus derechos de seguridad social.

En la práctica, la evidencia aquí presentada sugiere que, con frecuencia, no puede hacerlo. No porque la ley la excluya –el marco formal es operativo– sino porque las condiciones para el ejercicio de esos derechos exigen que se identifique ante instituciones cuya competencia incluye también la aplicación de la legislación de extranjería. Ejercer sus derechos exige revelar su identidad. Revelar su identidad conlleva el riesgo de desencadenar actuaciones de control migratorio. La garantía formal permanece intacta; la capacidad de activarla se ve sistemáticamente condicionada[1].

Este artículo denomina a esta estructura la paradoja de la identificación: la garantía formal de derechos laborales a una persona cuya activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca la aplicación de la legislación de extranjería. La paradoja no es una contradicción en la ley; es un rasgo estructural de la interacción entre el ordenamiento laboral y el régimen migratorio, que se manifiesta de forma especialmente clara en las plataformas digitales de cuidados en España[2].

La evidencia empírica de este mecanismo procede de treinta entrevistas narrativas originales realizadas con mujeres migrantes irregulares empleadas a través de plataformas digitales de cuidados en Barcelona y Bilbao entre enero y mayo de 2025. Las entrevistas documentan la toma de decisiones de las trabajadoras en tres configuraciones tipo en las que la paradoja se activa de forma diferenciada.

El artículo se estructura del siguiente modo. El § 2 sitúa la contribución en relación con la literatura existente, estableciendo lo que se sabe y lo que falta. El § 3 define y ubica teóricamente la paradoja de la identificación. El

[1] *Cfr.* A. RÍOS PÉREZ, *La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar*, en *esta Revista*, 2023, n. 2; C. FOX-RUHS, J. PALME, *Measuring and Analysing the Social and Labour Rights of Irregular Migrants: New Indicators for Twenty-Eight European Countries*, PRIME Research Paper, 2025.

[2] *Vid.* PICUM, *Labour Rights of Undocumented Migrant Workers: what does the EU say?*, en *picum.org*, 8 junio 2022.

© ADAPT University Press 2026

§ 4 analiza la arquitectura jurídica española que la genera. El § 5 examina tres configuraciones empíricas. El § 6 explica por qué los instrumentos normativos vigentes no resuelven la paradoja. El § 7 propone una reforma. El § 8 concluye.

2. Lo que la literatura ha establecido y lo que no

La investigación existente sobre el sector español de plataformas digitales de cuidados –incluidas plataformas como Cuidador.es, Care.com, Aiudo y Vida Independiente– documenta consistentemente la feminización del sector, la sobrerrepresentación de mujeres migrantes y la profundización de la precariedad que producen los modelos de negocio de las plataformas. Estos estudios establecen el contexto sociológico del que este artículo parte[3].

La investigación comparada confirma la dimensión estructural. El estudio de 2026 de Pasetti, Celoria, Iazzolino y Rakowska sobre trabajadores migrantes de plataforma en España[4] identifica un modelo de "exclusión regulada" que los relega a los segmentos más vulnerables del mercado de trabajo. Zwysen y Piasna[5] documentan que los migrantes están significativamente sobrerrepresentados en el trabajo en plataformas europeo y que sus condiciones son sistemáticamente peores que las de los trabajadores no migrantes.

Un conjunto paralelo de investigación comparada a nivel europeo confirma que la misma dinámica se reproduce a escala comparable en

[3] *Cfr.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers*, en *Gender & Development*, 2022, vol. 30, n. 3; P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *A Social Reproduction Analysis of Digital care Platform Work*, en *New Political Economy*, 2024, vol. 29, n. 4; A. SANTAMARINA, C. BARRIAL BERBÉN, F. FERNÁNDEZ-TRUJILLO, *La feminización del trabajo digital y la proliferación de aplicaciones y plataformas en el sector doméstico y de cuidados*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2026, Avance en línea; C. BARRIAL BERBÉN, A. DAMBROSIO CLEMENTELLI, A. SANTAMARINA, *Social Reproduction and Feminized Platform Labor: Care, Domestic Work, and Migrant Agency in Madrid and Milan*, en *Digital Geography and Society*, 2026, vol. 10, artículo 100150.

[4] F. PASETTI, E. CELORIA, G. IAZZOLINO, K. RAKOWSKA, *Navigating Precarity Between Law and Profit: Migrant Riders in Italy, Poland, and Spain*, en *Social Inclusion*, 2026, vol. 14, artículo 10959.

[5] W. ZWYSEN, A. PIASNA, *Digital labour platforms and migrant workers. Analysing migrants' working conditions and (over)representation in platform work in Europe*, ETUI Working Paper, 2024, n. 6.

distintas jurisdicciones. Varios Autores[6] mapean las interacciones entre el derecho laboral y los regímenes de extranjería en veintitrés países de la UE y documentan tensiones estructurales en la aplicación de los derechos laborales de trabajadores de terceros países.

Lo que falta en esta literatura es una explicación doctrinal formal del mecanismo. Rodríguez-Modroño, Agenjo-Calderón y López-Igual[7] identifican el trabajo de cuidados de plataforma como el lugar de invisibilidad e interseccionalidad más pronunciadas, pero no modelan el mecanismo jurídico por el cual esta invisibilidad se produce dentro del sistema de derechos. Barrial Berbén, Dambrosio Clementelli, y Santamarina[8] identifican la exclusión estructural como resultado –correcto e importante–, pero tampoco articulan el mecanismo de activación de derechos que la produce.

La literatura sobre la brecha de aplicación –principalmente el análisis de Weil del "lugar de trabajo fracturado"[9] y la propuesta de Vosko, Tucker y Casey sobre la "vulnerabilidad estratificada"[10]– explica por qué la inspección de trabajo no protege a los trabajadores migrantes una vez iniciado el proceso de aplicación. La paradoja de la identificación opera en un nivel previo: explica por qué la trabajadora no inicia ese proceso en absoluto.

El precedente conceptual más directo es el estudio de Gleeson de 2010 sobre trabajadores latinos indocumentados en Estados Unidos[11]. Gleeson identifica el miedo a la deportación como el principal mecanismo que inhibe la reclamación formal. Este artículo extiende ese análisis a las plataformas de cuidados europeas examinando la arquitectura jurídica específica –el art. 36.5 de la LO 4/2000, los protocolos de identificación judicial y las obligaciones de notificación de la ITSS– que materializa la paradoja en el

---

[6] Z. RASNAČA, V. BOGOESKI (eds.), *Interaction between labour law and immigration regimes. The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA*, ETUI Report, 2023, n. 6.

[7] *Cfr.* P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers*, cit., y P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *A Social Reproduction Analysis of Digital care Platform Work*, cit.

[8] C. BARRIAL BERBÉN, A. DAMBROSIO CLEMENTELLI, A. SANTAMARINA, *op. cit.*

[9] D. WEIL, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014, cap. 2.

[10] L.F. VOSKO, E. TUCKER, R. CASEY, *Enforcing Employment Standards for Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability*, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2019, vol. 35, n. 2.

[11] S. GLEESON, *Labor Rights for All? The Role of Undocumented Immigrant Status for Worker Claims Making*, en *Law & Social Inquiry*, 2010, vol. 35, n. 3.

© ADAPT University Press 2026

derecho español. Esta extensión es relevante porque la garantía formal española crea una apariencia de protección ausente en el contexto estadounidense; comprender por qué produce el mismo resultado de no reclamación exige examinar la arquitectura procesal española.

Un ángulo complementario sobre el mismo terreno proviene del análisis de Sun, Veen y Wright de 2025 sobre cómo los trabajadores migrantes de plataforma navegan las normas migratorias[12]. Este artículo trata la arquitectura jurídica estructural que constriñe esa agencia desde el lado de la activación de derechos: incluso cuando una trabajadora logra incorporarse al trabajo en plataformas, las condiciones para convertir ese trabajo en derechos laborales ejercibles permanecen arquitectónicamente bloqueadas por la paradoja de la identificación.

La validación externa más poderosa de la brecha proviene del estudio IRMIGRIGHT de Fox-Ruhs y Palme de 2025[13], el primer análisis comparativo sistemático de los derechos de los migrantes irregulares en veintiocho países europeos. Sus Autores documentan que «ningún país de Europa garantiza que los migrantes irregulares estén protegidos frente a las autoridades de extranjería en el proceso de reclamar derechos laborales, como salarios impagados».

La brecha que este artículo aborda es, por tanto, específica: ningún estudio existente ha modelado formalmente la paradoja de la identificación como mecanismo jurídico, ha trazado la arquitectura doctrinal española que la produce, ni ha propuesto una reforma específicamente dirigida a resolver la interacción entre el acceso procesal y la aplicación de la legislación de extranjería en el contexto de las plataformas digitales de cuidados[14].

3. La paradoja de la identificación: definición, funcionamiento y ubicación teórica

3.1. Definición

Este artículo conceptualiza la paradoja de la identificación como un rasgo estructural de la interacción entre el derecho laboral y el régimen migratorio: la garantía formal de derechos laborales a una persona cuya

[12] Y. SUN, A. VEEN, C.F. WRIGHT, *'While Strictly Speaking It Is Illegal, You Can Work as Long as You Want': How Platform Facades Enable Gig Workers to Comply With, Bend and Break Migration Rules*, en *New Technology, Work and Employment*, 2025, vol. 40, n. 3.
[13] C. FOX-RUHS, J. PALME, *op. cit.*, p. 35.
[14] *Vid.* S. MEZZADRA, B. NEILSON, *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*, Duke University Press, 2013, cap. 3.

activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca también la aplicación de la legislación de extranjería.

En el caso español, los derechos laborales se extienden formalmente a los trabajadores en situación administrativa irregular, incluidos el acceso a la tutela judicial, a la inspección de trabajo y a las prestaciones de la seguridad social (art. 36.5, LO 4/2000). Sin embargo, el acceso procesal a esos mecanismos de tutela presupone que la trabajadora pueda ser identificada ante las instituciones competentes. Para los trabajadores documentados, este requisito de identificación no plantea ningún problema. Para los trabajadores en situación irregular, crea un dilema estructural: la activación de su derecho exige su identificación, y su identificación desencadena potencialmente actuaciones en virtud de una legislación –la de extranjería– que opera conforme a una lógica opuesta.

La paradoja, por tanto, no radica en una contradicción formal dentro de la ley, sino en las condiciones de su funcionamiento: el derecho es formalmente universal, pero su ejercicio está condicionado por un requisito que no puede satisfacerse sin incurrir en un riesgo que la titularidad del derecho en ningún caso pretende imponer.

En lugar de asumir un resultado universal o determinista, el argumento que aquí se defiende es probabilístico y estructural: las condiciones para el ejercicio de derechos se establecen de manera que hacen sistemáticamente más costosa la activación de derechos para los trabajadores en situación irregular que para los trabajadores documentados, aunque sin excluirla formalmente. La paradoja describe un diferencial estructural de probabilidad de ejercicio, no una imposibilidad.

3.2. Distinción de conceptos afines

La paradoja de la identificación está relacionada con varios conceptos consolidados en los estudios sobre trabajo y migración, pero se distingue de ellos.

En primer lugar, se diferencia de la literatura sobre la brecha de aplicación[15], que atribuye la debilidad de la protección laboral a recursos de inspección insuficientes, a la voluntad política o al comportamiento empresarial. La paradoja de la identificación persiste incluso bajo una aplicación óptimamente dotada de recursos, porque su causa radica en las condiciones de acceso al mecanismo de activación de derechos, no en la

[15] *Cfr.* D. WEIL, *op. cit.*; W. ZWYSEN, A. PIASNA, *op. cit.*

© ADAPT University Press 2026

calidad de la aplicación una vez iniciada[16].

En segundo lugar, la paradoja no puede reducirse a la discriminación, ya sea directa o indirecta. Ninguna intención discriminatoria y ningún trato desfavorable ilícito caracterizan el sistema: los mecanismos procesales de identificación son formalmente universales y se aplican a todos los litigantes. Lo que produce la diferencia de resultados no es un trato diferenciado, sino la interacción entre requisitos procesales formalmente uniformes y la heterogeneidad en las condiciones en que esos requisitos pueden cumplirse.

En tercer lugar, la paradoja intersecta con, pero no se agota en, la literatura sobre cortafuegos[17]. La literatura sobre cortafuegos se centra en la prestación de servicios públicos –sanidad, educación, alojamiento– y en la protección de los migrantes irregulares frente a la aplicación de la legislación de extranjería en ese contexto. Este artículo la extiende al campo del derecho laboral y proporciona el mecanismo doctrinal específico que justifica la intervención en ese campo[18].

3.3. Inclusión diferencial y trabajo mediado por plataformas

La paradoja de la identificación puede situarse dentro de los marcos teóricos más amplios sobre la incorporación laboral de los migrantes, en particular la teoría de Mezzadra y Neilson sobre la "inclusión diferencial"[19]: la idea de que los migrantes no están simplemente excluidos de los mercados de trabajo, sino incorporados a ellos diferencialmente, en términos y condiciones que reflejan y reproducen su subordinación jurídica.

---

[16] *Cfr.* LO 4/2000, art. 36.5; sobre la interpretación de plena equiparación, STS 9 junio 2003 (rec. 1646/2002); asimismo, el derecho a la seguridad social se extiende a las personas migrantes en situación irregular conforme a la interpretación del Tribunal Constitucional en la STC 236/2007, de 7 de noviembre; para la distinción entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos, *vid.* S. MEZZADRA, B. NEILSON, *op. cit.*, pp. 123-135.

[17] *Vid.* F. CRÉPEAU, B. HASTIE, *The Case for Firewall Protections for Irregular Migrants – Safeguarding Fundamental Rights*, en *European Journal of Migration and Law*, 2015, vol. 17, n. 2-3.

[18] *Vid.* Reglamento de la Oficina Judicial (RD 1608/2005), que exige la identificación de las partes en todos los procedimientos, y el protocolo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que impone la identificación de las personas trabajadoras en las actuaciones inspectoras, sin prever mecanismos de "cortafuegos". La interacción entre estos requisitos y la garantía del art. 36.5 de la LO 4/2000 constituye el mecanismo que el presente artículo modeliza. Sobre los costes de identificación en el trabajo digital, *vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, 2023, pp. 145-167.

[19] S. MEZZADRA, B. NEILSON, *op. cit.*

El trabajo de cuidados mediado por plataformas proporciona un lugar empírico especialmente claro en el que observar esta dinámica. Las plataformas de cuidados digitales en España incorporan a las trabajadoras migrantes irregulares como prestadoras de servicios, les asignan tareas, califican su rendimiento y generan valor a partir de su trabajo, todo ello sin ofrecerles los mecanismos a través de los cuales podrían convertir ese trabajo en derechos laborales ejercibles.

En este contexto, la paradoja de la identificación añade una capa adicional a la inclusión diferencial. No solo describe cómo las trabajadoras migrantes son incorporadas a condiciones inferiores; describe además el mecanismo específico por el cual el sistema jurídico impide la conversión de la relación laboral en titularidad de derechos.

En este sentido, la paradoja pone de manifiesto una disyunción entre la inclusión formal y la accesibilidad efectiva. Sugiere que la extensión formal de los derechos a las trabajadoras migrantes irregulares –aunque correcta y necesaria– es insuficiente si las condiciones para el ejercicio de esos derechos presuponen una posición jurídica que el propio sistema impide alcanzar.

Este enfoque contribuye también a explicar por qué los desarrollos normativos recientes en el trabajo en plataformas, incluida la "Ley Rider" española y la Directiva (UE) 2024/2831, no resuelven la situación de las trabajadoras migrantes irregulares de cuidados: presuponen una trabajadora que puede activar los nuevos derechos sin incurrir en los costes de identificación que la paradoja impone.

La paradoja de la identificación contribuye así a la literatura existente localizando un punto específico de tensión entre el derecho laboral y el régimen migratorio que los marcos existentes no capturan: la brecha entre la titularidad formal y la accesibilidad efectiva producida por la interacción entre los requisitos de identificación procesal y las obligaciones de aplicación de la legislación de extranjería.

4. La arquitectura doctrinal española que produce la paradoja

4.1. La garantía formal: el art. 36.5 de la LO 4/2000

El derecho español reconoce formalmente los derechos laborales de los trabajadores con independencia de su situación administrativa. El art. 36.5 de la LO 4/2000 dispone que la carencia de autorización de residencia o de trabajo no invalida los contratos de trabajo ni los derechos derivados de la legislación laboral. Los trabajadores en situación irregular tienen

© ADAPT University Press 2026

derecho a reclamar salarios, a recibir indemnizaciones, a impugnar despidos y a acceder a la tutela judicial ante los Juzgados de lo Social[20].

El fundamento constitucional de este enfoque se halla en el art. 35 CE y en su interpretación por el Tribunal Constitucional, que consideró inconstitucional la anterior versión del art. 36 de la LO 4/2000 en la medida en que privaba de derechos laborales básicos a los trabajadores en situación irregular[21]. El marco actual refleja, por tanto, la doctrina constitucional[22].

Esta garantía formal es operativa. Los tribunales españoles, en la práctica, dan curso a las demandas de trabajadores migrantes irregulares cuando se inician: se dictan resoluciones de salarios impagados, se tramitan reclamaciones de indemnizaciones por despido y las condenas son ejecutables. El problema no radica en la fiabilidad del sistema cuando se le accede.

4.2. El acceso procesal y la centralidad de la identificación

El acceso a los derechos laborales en España está articulado a través de mecanismos procesales que presuponen la identificación de la reclamante como condición para su tramitación. Esta exigencia de identificación tiene, en la práctica, un carácter estructural más que marginal, y opera en los tres principales canales de tutela: el judicial, el de la inspección de trabajo y el de la seguridad social.

En la jurisdicción social, la interposición de demanda ante los Juzgados de lo Social requiere que la demandante aporte documentos identificativos –DNI, NIE u otros documentos oficiales equivalentes– tanto en la conciliación previa obligatoria ante el SMAC como en la demanda judicial

[20] *Cfr.* Ó. CONTRERAS HERNÁNDEZ, *Spain*, en Z. RASNAČA, V. BOGOESKI (eds.), *op. cit.*, sobre la interacción entre el régimen español de extranjería y el derecho del trabajo respecto de los nacionales de terceros países; asimismo, L. CASANOVA MARTÍN, *El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España*, en *esta Revista*, 2025, n. 1, sobre la persistente ausencia de mecanismos efectivos de diálogo social que incluyan a las trabajadoras domésticas más vulnerables.

[21] *Vid.* STC 236/2007, cit.

[22] *Vid.* RD 1155/2024 (en vigor desde mayo de 2025), que mejora las vías de regularización –reduciendo, entre otras medidas, el plazo del arraigo social de tres a dos años–, pero no introduce mecanismos de desvinculación entre el ejercicio de derechos laborales y el control migratorio; así, la interposición de una demanda ante el Juzgado de lo Social implica la identificación de la persona trabajadora en registros potencialmente accesibles a las autoridades de extranjería, manteniéndose abierto el riesgo de expulsión. La lógica de la reforma incide en las condiciones de regularización, pero no en las condiciones de activación de derechos para quienes aún no han accedido a ella.

propiamente dicha. Sin ese documento, la demanda no puede tramitarse. La exigencia de identificación no es discrecional para el trabajador; es un requisito procesal del sistema[23].

Igualmente, la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en virtud de la Ley 23/2015 presupone normalmente que el denunciante pueda ser identificado por la inspección: su nombre, su empleador y el lugar de trabajo forman parte del expediente de inspección. Los procedimientos de denuncia anónima existen, en principio, pero son limitados en la práctica[24].

Finalmente, el acceso a los mecanismos de seguridad social –incluido el reconocimiento de las cotizaciones adeudadas en el contexto de una relación de empleo presunta– presupone también la identificación de la trabajadora como cotizante, lo que activa consultas cruzadas entre las bases de datos de la TGSS y las de extranjería[25].

Estos requisitos son formalmente neutrales y se aplican a todos los trabajadores. Sin embargo, sus efectos no son uniformes. Para los trabajadores en situación irregular, la identificación ante las instituciones

[23] El marco de elección racional aplicado no se importa de la economía, sino que se deriva de los propios relatos de las personas trabajadoras en las treinta entrevistas realizadas. En los 3 casos expuestos *infra*, § 5, y en 23 de las 30 entrevistas en conjunto, las personas entrevistadas identifican correctamente: 1) el valor monetario esperado de una reclamación; 2) los costes de identificación (riesgo de procedimientos de extranjería, pérdida de acceso a la plataforma, eventual pérdida de vivienda si el alquiler depende del empleo); 3) la conclusión de que dichos costes superan el valor esperado. No se trata, por tanto, de un comportamiento irracional ni de una falta de conocimiento jurídico, sino de una respuesta racional a una estructura de incentivos correctamente comprendida.

[24] La entrevista fue realizada en Barcelona en marzo de 2025. Todas las entrevistas se llevaron a cabo en español. La persona entrevistada fue informada del propósito de la investigación y otorgó su consentimiento oral. Los nombres, nacionalidades y demás datos identificativos han sido modificados o generalizados. El corpus empírico está compuesto por treinta entrevistas narrativas, con muestreo teórico, realizadas en Barcelona y Bilbao entre enero y mayo de 2025. El criterio de selección fue: mujeres en situación administrativa irregular que trabajan a través de plataformas digitales de cuidados o empleo doméstico. La guía de entrevista se centró en: el conocimiento de los derechos laborales, la experiencia de vulneraciones, el proceso de toma de decisiones respecto a la interposición de reclamaciones, la interacción con los mecanismos de las plataformas y el contacto con instancias regulatorias o jurídicas.

[25] La entrevista fue realizada en Bilbao en febrero de 2025. La plataforma en cuestión es una de las tres plataformas españolas de cuidados que utilizan un algoritmo de asignación basado en valoraciones. Sus términos de servicio califican a la trabajadora como "proveedora independiente" y no como empleada. La trabajadora llevaba más de cuatro años activa en la plataforma y había acumulado un capital reputacional digital significativo –una valoración de 4,2/5–, no transferible ni a otras plataformas ni al mercado laboral formal.

© ADAPT University Press 2026

competentes no es un acto administrativo de rutina: es un acto que pone de manifiesto una condición –la situación administrativa irregular– en un contexto institucional en el que esa condición puede activar una respuesta adversa conforme a la legislación de extranjería[26].

Conviene señalar que este análisis no presupone la ausencia de actores colectivos o estructuras de apoyo. Los sindicatos, las ONG y las organizaciones de trabajadores pueden, en algunos casos, iniciar o mediar en la tramitación de reclamaciones de modo que reduzcan la exposición personal de la trabajadora. Sin embargo, el análisis de la paradoja es estructural: describe las condiciones de acceso al sistema en ausencia de dichos recursos de mediación, que no están distribuidos uniformemente y que no funcionan en todos los casos.

4.3. La interacción institucional y las prácticas de notificación

Los efectos de la identificación deben entenderse a la luz de la interacción entre los organismos de aplicación de la legislación laboral y los organismos de control de la migración en España. Esta interacción no es accidental ni fruto de la mala fe de los agentes; es el resultado de la arquitectura institucional del sistema.

En el contexto español, las directrices internas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (incluida la Instrucción 1/2010) obligan a los inspectores a documentar las irregularidades detectadas en el curso de una inspección y a remitirlas a la autoridad competente, que puede ser, en el caso de irregularidades en materia de residencia y trabajo, la autoridad de extranjería. Esta obligación de notificación no es discrecional; dimana del marco regulatorio de la ITSS[27].

---

[26] La entrevista fue realizada en Barcelona en abril de 2025. La plataforma de microtareas en cuestión es una de las varias que operan en España y que clasifican a las personas trabajadoras como "*freelancers*", asignando tareas mediante un sistema automatizado de emparejamiento. La reducción unilateral de precios fue comunicada a través de una notificación dentro de la aplicación. No existía ningún mecanismo de consulta ni forma de participación colectiva, ni tampoco presencia de representación sindical en la plataforma.

[27] *Vid.* RD-Ley 9/2021 (Ley Rider), art. único.tres, que introduce el art. 64.4.*d* ET y reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras el derecho a ser informada sobre «los parámetros, reglas e instrucciones» en que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que inciden en decisiones laborales; sobre el requisito de representación sindical y su limitada aplicabilidad en sectores de baja densidad organizativa, *vid.* A. GINÈS I FABRELLAS, *El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la Ley Rider*, en *IUSLabor*, 2021, n. 2; J.E. LÓPEZ AHUMADA, *Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas*, en *esta Revista*, 2024, n.

Esto no implica que toda interacción con las autoridades laborales conduzca a la aplicación de la legislación de extranjería, ni que tales resultados sean ciertos o predeterminados. Implica que el riesgo es estructuralmente presente y que la probabilidad de que se materialice no es despreciable. Desde la perspectiva de la trabajadora, el riesgo es pertinente aunque sea bajo: la asimetría entre el coste de la aplicación de la legislación de extranjería (potencial expulsión, detención, pérdida del empleo y del alojamiento) y el beneficio de la reclamación laboral (salarios impagados, indemnización por despido) favorece la no reclamación en todos los casos en que la probabilidad de aplicación de la legislación de extranjería no es trivial.

El resultado es una tensión estructural: las mismas instituciones encargadas de aplicar las normas laborales pueden, a través de sus obligaciones de notificación con el sistema de control de la migración, disuadir a las trabajadoras migrantes irregulares de acceder a los mecanismos de tutela laboral que dichas normas establecen.

4.4. La reforma normativa y sus límites: el RD 1155/2024

Las reformas recientes de la legislación española de extranjería, en particular el RD 1155/2024, se han centrado en ampliar y simplificar las vías de regularización para los migrantes irregulares que llevan un determinado período de tiempo en España. Estas medidas son pertinentes y bienvenidas[28].

Sin embargo, no abordan directamente las condiciones institucionales que regulan el ejercicio de los derechos laborales por parte de las trabajadoras en situación irregular. Una trabajadora que aún no ha alcanzado el arraigo suficiente para regularizarse –o que ha iniciado el proceso de regularización pero aún no lo ha completado– sigue enfrentándose a la paradoja de la identificación en la misma medida que antes de la reforma.

Esta limitación refleja una pauta más amplia identificada en la literatura: las intervenciones políticas abordan con frecuencia o bien la aplicación de la legislación laboral, o bien los criterios de regularización, pero rara vez la interacción entre ambas. El cortafuegos –la separación institucional entre el

4.

[28] *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831, cuya transposición debe realizarse antes del 2 de diciembre de 2026; su art. 4 establece una presunción *iuris tantum* de laboralidad cuando concurren dos de cinco indicadores de control algorítmico, configurados principalmente para el modelo de reparto bajo supervisión intensiva.

© ADAPT University Press 2026

ejercicio de los derechos laborales y el control de la migración– sigue sin ser abordado por ninguno de los instrumentos normativos analizados en este artículo.

5. Evidencia empírica: configuraciones de la paradoja de la identificación

Este apartado se basa en treinta entrevistas narrativas semiestructuradas realizadas entre enero y mayo de 2025 a mujeres migrantes irregulares empleadas a través de plataformas digitales de cuidados en España. Las entrevistas se realizaron en Barcelona y Bilbao. Todas las participantes habían trabajado a través de al menos una plataforma digital de cuidados en los doce meses anteriores y estaban en situación administrativa irregular en el momento de la entrevista[29].

Los datos se analizaron mediante análisis temático, identificando patrones recurrentes en el conocimiento de los derechos, la experiencia de vulneraciones y el proceso de decisión sobre la reclamación. Metodológicamente, cada caso constituye una síntesis compuesta a partir de fragmentos de varias entrevistas que comparten un mismo patrón temático, y no un caso individual. Los detalles identificativos han sido modificados o generalizados.

El análisis se centra en lo que los estudios socio-jurídicos han descrito como comportamiento de reclamación: los procesos mediante los cuales los trabajadores identifican violaciones deliberan sobre las opciones disponibles y deciden actuar o no. La paradoja de la identificación se manifiesta no en la exclusión formal de la reclamación, sino en las condiciones bajo las cuales se adopta la decisión de no reclamar.

[29] *Vid.* RD-Ley 9/2021, art. 2, que establece los criterios de la presunción de laboralidad – fijación del precio, determinación de condiciones o instrucciones, asignación del trabajo mediante algoritmos y supervisión o control digital–, configurados en torno a formas de control algorítmico directo, intensivo y geolocalizable propias del modelo de reparto. El trabajo doméstico y de cuidados, caracterizado por su naturaleza relacional, la mayor autonomía en la aceptación de tareas y la ausencia de seguimiento geolocalizado en tiempo real, no encaja de forma sistemática en dichos criterios; sobre esta cuestión, *cfr.* A. GINÈS I FABRELLAS, *op. cit.*; J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 145-158.

5.1. Caso A: salarios impagados en el trabajo de cuidados mediado por plataformas

Una trabajadora empleada a través de una plataforma de cuidados domésticos experimenta la retención de tres semanas de pagos, justificada formalmente por la plataforma como una "disputa con el cliente". La cuantía del salario adeudado asciende a 720 euros. El derecho de la trabajadora a reclamar ante la jurisdicción social es claro en virtud del art. 36.5 de la LO 4/2000[30].

En este punto, la decisión no está estructurada únicamente por el mérito jurídico de la reclamación. Está condicionada por la evaluación de los costes del ejercicio del derecho. Los Juzgados de lo Social exigen que la demandante se identifique. El SMAC requiere su identificación en la conciliación previa. La documentación disponible –registros de la plataforma, historiales de mensajes, extractos bancarios– puede respaldar el fondo de la reclamación, pero no exime a la trabajadora de los requisitos de identificación procesal.

> *Sabía que tenía derecho a reclamar. Hablé con alguien que entiende de estas cosas y me lo confirmó. Pero para ir al juzgado tienen que saber quién soy. Y si saben quién soy, saben que no tengo papeles. No vale 720 euros.*

En esta configuración, el requisito de identificación no impide legalmente la reclamación. Lo que hace es alterar las condiciones bajo las cuales se adopta la decisión de reclamar: introduce un coste asimétrico que no existe para los trabajadores documentados y que, desde el punto de vista de la trabajadora, puede superar el valor esperado de la reclamación.

5.2. Caso B: asignación algorítmica y presunta discriminación

Una segunda configuración concierne a la asignación de trabajo a

[30] *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831, art. 4.2, que establece cinco indicadores para activar la presunción *iuris tantum* de laboralidad –determinación efectiva de la remuneración; imposición de normas vinculantes sobre conducta o prestación; supervisión o verificación de la actividad, incluso por medios electrónicos; restricción de la organización del trabajo o del tiempo; y limitación de la posibilidad de desarrollar clientela o trabajar para terceros–, requiriéndose la concurrencia de al menos dos. Las plataformas digitales de cuidados, que suelen permitir fijar disponibilidad, elegir tareas, negociar condiciones con el cliente y operar en múltiples plataformas, no satisfacen de forma uniforme estos indicadores; el diseño de la Directiva responde así al modelo de reparto y no capta plenamente la arquitectura híbrida del trabajo de cuidados en plataformas.

© ADAPT University Press 2026

través de algoritmos de plataforma. Una trabajadora observa una reducción sostenida de sus asignaciones de trabajo a lo largo de seis semanas, tras haber formulado una queja por las condiciones de trabajo a través del mecanismo interno de la plataforma. Sospecha que la reducción está relacionada con su queja, aunque el algoritmo de asignación es opaco[31].

Se abren dos posibles vías. La primera consiste en invocar los derechos relativos a la transparencia algorítmica en virtud de la "Ley Rider". Sin embargo, el derecho de información sobre el algoritmo en virtud de la Ley Rider corresponde a los representantes de los trabajadores, no a los trabajadores individuales. La plataforma no cuenta con representación sindical. En la práctica, el derecho resulta inaccesible.

> *Me dijeron que hay un delegado sindical en la plataforma por el que puedo tramitar esto. Pero no hay ningún delegado sindical. No hay nadie. Así que intenté ponerme en contacto con la plataforma directamente. Nadie respondió.*

El caso ilustra la interacción entre la paradoja de la identificación y las características sectoriales del trabajo en plataformas. La paradoja opera de forma más pronunciada en el caso del trabajo de cuidados mediado por plataformas que en el del trabajo de reparto, porque las plataformas de cuidados están excluidas del ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad de la Ley Rider, el acceso a los derechos de transparencia algorítmica está mediado por la representación sindical y la naturaleza relacional del trabajo de cuidados hace que las valoraciones y la reputación digital tengan un valor patrimonial significativo que la trabajadora perdería si formalizara la reclamación.

El resultado no es un único punto de exclusión sino una restricción en capas sobre la activación de derechos. La decisión de la trabajadora de no reclamar no refleja ignorancia del derecho ni resignación; refleja un cálculo correcto sobre las condiciones de su ejercicio.

---

[31] *Vid.* Parlamento C. FOX-RUHS, M. RUHS, *The Fundamental Rights of Irregular Migrant Workers in the EU. Understanding and reducing protection gaps*, European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2022, PE 702.670, que documenta cómo la Directiva 2009/52/CE (*Employer Sanctions Directive*) refuerza paradójicamente la conexión entre protección de derechos fundamentales y control migratorio –al activar la detección de personas en situación irregular a través de obligaciones de denuncia– y constata que persisten importantes lagunas de protección en todos los Estados miembros, derivadas tanto de la configuración del derecho laboral como de su interacción con el derecho de extranjería y de doctrinas de ilegalidad que limitan el acceso efectivo a la justicia laboral.

5.3. Caso C: modificación unilateral de la retribución

Una tercera configuración concierne a las modificaciones unilaterales de la retribución. Una trabajadora empleada en microtareas a través de una plataforma digital experimenta una reducción unilateral de la tasa de retribución del 18%, comunicada a través de una notificación en la aplicación. No existe mecanismo de consulta previa[32].

En este caso, la paradoja de la identificación se intersecta con cuestiones de clasificación laboral. La viabilidad jurídica de la reclamación depende de que se pueda demostrar que la trabajadora es una asalariada (en cuyo caso la modificación unilateral constituye un incumplimiento del ET) o que es una trabajadora autónoma (en cuyo caso carece de esa protección). Para acreditar la relación de empleo se requiere identificación ante la Inspección de Trabajo o ante los Juzgados de lo Social.

> *Primero me dijeron que tendría que demostrar que soy empleada, no autónoma. De acuerdo. Pero para demostrarlo tengo que ir a la Inspección de Trabajo. Y si voy, me preguntan por mis papeles.*

Esta configuración pone de manifiesto cómo la paradoja puede intensificarse en los contextos en que las reclamaciones jurídicas requieren no solo que el organismo de aplicación intervenga, sino que se establezca el estatus jurídico de la reclamante, lo cual multiplica los puntos de identificación necesarios para el acceso a la tutela.

5.4. Análisis transversal

En los casos analizados emerge un patrón consistente, aunque no en forma estrictamente determinista. Las trabajadoras identifican las violaciones percibidas de sus derechos laborales con precisión. Conocen, en términos generales, que tienen derecho a reclamar. Y concluyen, tras un proceso de deliberación sobre costes y beneficios, que no lo harán. En veintitrés de las treinta entrevistas, este patrón de reconocimiento del

[32] *Vid.* N. VAN DOORN, F. FERRARI, M. GRAHAM, *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention*, en *Work, Employment & Society*, 2023, vol. 37, n. 4, p. 1009, quienes abogan por «políticas ambiciosas en la intersección entre inmigración, bienestar social y regulación del empleo» que contrarresten la mercantilización digital del trabajo migrante; en esta línea, la propuesta de desvinculación o *firewall* desarrollada en el presente artículo constituye una concreción de dicha intervención transversal en el contexto jurídico español.

© ADAPT University Press 2026

derecho seguido de no reclamación fue la respuesta predominante.

Este hallazgo se alinea con una investigación empírica más amplia que indica que la falta de aplicación de los derechos laborales de los trabajadores migrantes no refleja ignorancia del derecho ni indiferencia ante él; refleja, en cambio, los costes estructurales del ejercicio de derechos que son formalmente universales pero prácticamente contingentes.

La paradoja de la identificación ofrece un marco para interpretar estas dinámicas. No implica que los trabajadores nunca reclamen –algunos lo hacen, especialmente cuando cuentan con apoyo sindical o de ONG–, sino que las condiciones de base para la reclamación son sistemáticamente más costosas para los trabajadores en situación irregular.

Desde una perspectiva externa, la inacción resultante puede parecer pasividad o resignación. El material empírico sugiere lo contrario: es la respuesta racionalmente correcta a una estructura de incentivos correctamente comprendida.

6. Por qué los instrumentos regulatorios vigentes no resuelven la paradoja

La Ley Rider y la Directiva (UE) 2024/2831 son los dos instrumentos a los que los estudiosos de la regulación de plataformas han prestado más atención en el contexto español. Este apartado evalúa por qué ninguno de los dos resuelve la paradoja de la identificación[33].

[33] *Vid. Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth)* (Australia), que deroga el art. 235A del *Migration Act 1958 (Cth)* –el delito de trabajo en infracción de las condiciones del visado– y confirma la aplicabilidad de las protecciones del *Fair Work Act* con independencia del estatus migratorio, constituyendo una primera implementación a escala nacional del principio de desvinculación defendido por F. CRÉPEAU, B. HASTIE, *op. cit.*; en esta línea, *vid.* MIGRANT JUSTICE INSTITUTE, *New Australian law is a victory for migrant workers*, en *www.migrantjustice.org*, 5 febrero 2024. En sentido contrario, para el modelo de *hostile environment* del Reino Unido –basado en el intercambio sistemático de datos entre inspección laboral y control migratorio y sus efectos disuasorios sobre la reclamación de derechos–, *vid.* C. BOSWELL, *Work It Out: Advancing migrant workers' rights*, Joint Council for the Welfare of Immigrants, 2024, pp. 23-31. *Vid.* Ley 2/2023 (transposición de la Directiva (UE) 2019/1937), que establece un modelo de protección basado en la prohibición de utilizar la información aportada a través de canales protegidos para incoar actuaciones sancionadoras contra la persona informante por otras infracciones reveladas en el proceso. Por analogía, la introducción de una cláusula equivalente en el ámbito laboral –que impida el uso de la información obtenida en procedimientos ante la Inspección de Trabajo o la jurisdicción social para fines de control migratorio– permitiría operacionalizar el principio de *firewall* sin necesidad de modificar el derecho sustantivo de extranjería. Se trata de la formulación menos intrusiva del principio de desvinculación, al

6.1. La Ley Rider (RD-Ley 9/2021)

La Ley Rider introdujo una presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas de reparto, junto con el derecho de transparencia algorítmica para los representantes de los trabajadores, ejercible a través de los convenios colectivos sectoriales. Nada de esto aborda la paradoja de la identificación. Las trabajadoras de cuidados en situación irregular no están cubiertas por la presunción de laboralidad. El derecho de transparencia algorítmica está mediado por la representación sindical que no existe en el sector del cuidado.

Las presunciones de laboralidad no modifican los requisitos de identificación procesal[34].

6.2. La Directiva (UE) 2024/2831

La Directiva 2024/2831 extiende la presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas al nivel de la UE e introduce nuevos requisitos de

no requerir amnistías, procesos de regularización ni alteraciones del sistema general de control migratorio fuera del ámbito de la activación de derechos laborales.

[34] *Cfr.* F. CRÉPEAU, B. HASTIE, *op. cit.*, pp. 174-179, para un análisis comparado de mecanismos de denuncia anónima o mediada en seis jurisdicciones europeas; asimismo, en el derecho administrativo español, Ley 19/2013, de 9 de diciembre, art. 24, sobre la comunicación de irregularidades en la administración pública. En el ámbito procesal laboral, la viabilidad técnica de una extensión es clara: la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, ya permite la actuación de sindicatos y asociaciones en defensa de colectivos no identificados en determinados supuestos de discriminación (art. 177 ss.). La extensión a reclamaciones individuales de personas migrantes en situación irregular mediante intermediarios autorizados requeriría una previsión legal específica, pero no una reforma estructural del sistema procesal. *Vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, pp. 203-221, quien sostiene que los sistemas de *matching* algorítmico y de reputación en plataformas de cuidados generan niveles de dependencia económica suficientes para una reinterpretación de los indicios de laboralidad; en la misma línea, P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, *The Platformization and Marketization of Care: Business Models and Competitive Strategies of Care Platforms*, en *Competition & Change*, 2025, vol. 29, n. 5, muestra –a partir del análisis del modelo de negocio– que dichas plataformas ejercen control sobre las condiciones de trabajo mediante arquitectura informacional, estructuras de precios y algoritmos de asignación, con efectos económicos análogos a los del modelo de reparto. La extensión de la presunción de la Directiva (UE) 2024/2831 al trabajo de cuidados resulta, además, jurídicamente viable en fase de transposición, en virtud de su art. 4.5, que permite a los Estados miembros aplicarla a categorías adicionales de personas trabajadoras más allá de los supuestos tipificados.

© ADAPT University Press 2026

transparencia algorítmica. Tampoco resuelve la paradoja. Los cinco indicadores de control algorítmico que activan la presunción están calibrados para el modelo de reparto de alta frecuencia y geolocalización en tiempo real. El trabajo de cuidados mediado por plataformas, con su mayor autonomía relacional, no satisface uniformemente dos de esos indicadores. Los derechos de transparencia siguen siendo colectivos. Y, de forma crítica, ninguna disposición de la Directiva aborda el riesgo de identificación que impide a las trabajadoras irregulares activar cualquiera de los nuevos derechos que establece.

6.3. Una mejor inspección empeora las cosas

Si la Inspección de Trabajo intensifica los controles sobre las plataformas digitales de cuidados –el resultado previsible de una aplicación más estricta de la Ley Rider y de la Directiva–, el resultado probable para las trabajadoras migrantes irregulares es mayor exposición a los riesgos de identificación, no mayor protección. Una inspección mejor dotada de recursos que no cuente con un cortafuegos no mejora necesariamente la situación de las trabajadoras irregulares, y puede, en las condiciones aquí descritas, empeorarla[35].

6.4. El RD 1155/2024

Como se señaló en el § 4.4, el RD 1155/2024 mejoró las vías de regularización pero dejó intacta la paradoja de la identificación. La lógica de la reforma es acertada: reduce los obstáculos para alcanzar la situación regular. Pero no aborda las condiciones bajo las cuales las trabajadoras que aún no han alcanzado esa situación pueden ejercer sus derechos en el ínterin.

[35] *Vid.* C. FOX-RUHS, J. PALME, *op. cit.*, cuya base de datos comparada IRMIGRIGHT sitúa a España entre los países con mayor exposición estructural a la paradoja de la identificación: existe una elevada cobertura formal de derechos –con garantía de equiparación en el art. 36.5 de la LO 4/2000–, pero un nivel nulo de protección en su ejercicio (*firewall score* = 0), al no existir mecanismos que aíslen las reclamaciones laborales de sus consecuencias en materia de extranjería. Esta combinación –altos derechos formales y ausencia de protección en su activación– constituye precisamente el núcleo de la paradoja que modeliza el presente artículo. En los 28 países analizados, ninguno presenta un *firewall score* positivo; la variación reside en el grado de obligación de notificación, situándose España entre aquellos que imponen la comunicación activa a las autoridades de inmigración por parte de la inspección laboral.

7. La reforma: desacoplamiento y el cortafuegos laboral

Si la paradoja de la identificación es producida por la interacción de dos lógicas institucionales –la protección laboral y el control de la migración–, la reforma que resuelve la paradoja es la que desacopla esas dos lógicas. El principio del desacoplamiento es el del cortafuegos: la creación de una separación institucional entre el ejercicio de los derechos laborales y la aplicación de la legislación de extranjería.

La base normativa de tal intervención está bien establecida en la literatura sobre las protecciones de "cortafuegos", que sostiene que los migrantes irregulares deben poder acceder a los servicios públicos –incluidos los mecanismos de aplicación de los derechos laborales– sin el riesgo de que esa interacción active la aplicación de la legislación de extranjería.

Este artículo propone una instancia específica de este enfoque en el campo laboral: la introducción de un cortafuegos laboral que separe el acceso a la tutela de los derechos laborales de las obligaciones de aplicación de la legislación de extranjería, mediante tres medidas.

En términos operativos, un cortafuegos laboral prohibiría el uso de la información obtenida a través de procesos de derecho laboral –en la inspección de trabajo o en los procedimientos judiciales laborales– para iniciar actuaciones de extranjería contra el trabajador que activa dichos procesos. No pretende abolir el control migratorio ni eximir a las plataformas de las obligaciones de la Ley Rider. Pretende garantizar que el ejercicio de los derechos laborales no sea en sí mismo el vector que active el control de la migración.

Los desarrollos comparados respaldan la viabilidad de este enfoque. La ley australiana *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth)* derogó el delito de trabajar en infracción de las condiciones del visado y confirmó que todas las protecciones del *Fair Work Act* se aplican con independencia de la situación migratoria.

El contexto español requeriría una intervención más limitada y dirigida. Se proponen tres medidas.

En primer lugar, una prohibición legal de transmitir los datos personales obtenidos en el curso de una inspección de trabajo o de un procedimiento judicial laboral a las autoridades de extranjería, sin el consentimiento expreso del trabajador, excepto cuando sea necesario en virtud de una obligación legal de protección de terceros. Esto es análogo, en el campo laboral, a la protección establecida por la Ley 2/2023 para los

© ADAPT University Press 2026

informantes que facilitan información a través de canales de denuncia protegidos.

En segundo lugar, la creación de canales de denuncia protegidos que permitan a las trabajadoras iniciar reclamaciones laborales a través de intermediarios autorizados –sindicatos, ONG con reconocimiento legal– sin necesidad de identificación personal directa ante los organismos de aplicación.

En tercer lugar, la extensión –ya sea a través de una modificación legislativa o de un criterio interpretativo– de la presunción de laboralidad de la Ley Rider al sector del trabajo de cuidados, reduciendo la necesidad de establecer el estatus individual de la trabajadora como condición previa para la tramitación de la reclamación.

Estas propuestas son deliberadamente limitadas en su alcance. Su objetivo no es resolver todas las formas de vulnerabilidad en el mercado de trabajo que afectan a las trabajadoras migrantes irregulares, sino abordar el mecanismo específico –la paradoja de la identificación– que impide la activación de los derechos laborales que el sistema ya garantiza formalmente.

La alternativa –mantener la arquitectura actual– se ha asociado, en contextos comparados, con tasas de reclamación reducidas, mayor impunidad de los empleadores infractores en el sector del trabajo en plataformas y una mayor divergencia entre la protección formal y la efectiva para las trabajadoras más vulnerables.

8. Conclusión

Este artículo ha identificado y conceptualizado la paradoja de la identificación como un rasgo estructural de la interacción entre el derecho laboral y el régimen migratorio: la garantía formal de derechos laborales a una persona cuya activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca la aplicación de la legislación de extranjería.

En el caso español, esa arquitectura produce una situación en la que la garantía formal es operativa –los tribunales dan curso a las reclamaciones cuando se presentan– pero las condiciones para presentar la reclamación están estructuradas de manera que hacen que el ejercicio sea sistemáticamente más costoso para las trabajadoras en situación irregular. Las treinta entrevistas documentan este mecanismo de forma coherente: las trabajadoras identifican las violaciones, conocen sus derechos en términos generales y concluyen racionalmente que el coste de su activación supera el

beneficio esperado.

El análisis revela asimismo los límites de los desarrollos normativos recientes en el trabajo en plataformas. Tanto la Ley Rider española como la Directiva (UE) 2024/2831 presuponen una trabajadora que puede activar los nuevos derechos sin incurrir en los costes de identificación que la paradoja impone. Esta presuposición es incorrecta para la población de trabajadoras de cuidados en situación irregular. Los nuevos derechos existen sobre el papel; las condiciones para su ejercicio quedan atrapadas en la arquitectura institucional que los hace inaccesibles.

La reforma aquí propuesta –la introducción de un cortafuegos laboral que separe la aplicación de los derechos laborales del control de la migración– es la respuesta técnicamente correcta al mecanismo identificado. No modifica ni el derecho sustantivo, ni la competencia de las autoridades de extranjería, ni los criterios de regularización. Interviene en el nivel donde opera la paradoja: el vínculo institucional entre los procesos de activación de los derechos laborales y las obligaciones de aplicación de la legislación de extranjería.

Este artículo tiene sus propios límites que conviene reconocer. La base empírica es necesariamente parcial: treinta entrevistas en dos ciudades no constituyen una muestra representativa de las trabajadoras migrantes irregulares de toda España. El análisis doctrinal se centra en el derecho español; la extensión a otros sistemas requeriría investigación comparada adicional.

En términos más amplios, la paradoja de la identificación apunta a un problema estructural en el diseño de los sistemas que confieren derechos: la extensión formal de los derechos es una condición necesaria, pero no suficiente, para la protección efectiva cuando las condiciones para el ejercicio de esos derechos reproducen las desigualdades que el derecho pretende remediar.

La cuestión de cómo opera el derecho laboral en la intersección del control de la migración y la gobernanza de las plataformas no es específicamente española. Es una cuestión que los sistemas jurídicos de toda Europa están, en mayor o menor medida, soslayando. Este artículo proporciona una conceptualización del mecanismo y una propuesta de intervención específica. La tarea más amplia de construir la arquitectura jurídica que haga que los derechos laborales formalmente garantizados sean sustantivamente ejercibles para todos los trabajadores permanece, por ahora, abierta.

© ADAPT University Press 2026

9. Bibliografía

BARRIAL BERBÉN C., DAMBROSIO CLEMENTELLI A., SANTAMARINA A. (2026), *Social Reproduction and Feminized Platform Labor: Care, Domestic Work, and Migrant Agency in Madrid and Milan*, en *Digital Geography and Society*, vol. 10, artículo 100150, pp. 1-18

BOSWELL C. (2024), *Work It Out: Advancing migrant workers' rights*, Joint Council for the Welfare of Immigrants

CASANOVA MARTÍN L. (2025), *El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 353-383

CONTRERAS HERNÁNDEZ Ó. (2023), *Spain*, en Z. RASNAČA, V. BOGOESKI (eds.), *Interaction between labour law and immigration regimes. The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA*, ETUI Report, n. 6

CRÉPEAU F., HASTIE B. (2015), *The Case for Firewall Protections for Irregular Migrants – Safeguarding Fundamental Rights*, en *European Journal of Migration and Law*, vol. 17, n. 2-3, pp. 157-183

FOX-RUHS C., PALME J. (2025), *Measuring and Analysing the Social and Labour Rights of Irregular Migrants: New Indicators for Twenty-Eight European Countries*, PRIME Research Paper

FOX-RUHS C., RUHS M. (2022), *The Fundamental Rights of Irregular Migrant Workers in the EU. Understanding and reducing protection gaps*, European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, PE 702.670

GINÈS I FABRELLAS A. (2021), *El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la Ley Rider*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 1-5

GLEESON S. (2010), *Labor Rights for All? The Role of Undocumented Immigrant Status for Worker Claims Making*, en *Law & Social Inquiry*, vol. 35, n. 3, pp. 561-602

LÓPEZ AHUMADA J.E. (2024), *Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 35-66

MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch

MEZZADRA S., NEILSON B. (2013), *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*, Duke University Press

MIGRANT JUSTICE INSTITUTE (2024), *New Australian law is a victory for migrant workers*, en *www.migrantjustice.org*, 5 febrero

PASETTI F., CELORIA E., IAZZOLINO G., RAKOWSKA K. (2026), *Navigating Precarity Between Law and Profit: Migrant Riders in Italy, Poland, and Spain*, en *Social Inclusion*, vol. 14, artículo 10959, pp. 1-15

PICUM (2022), *Labour Rights of Undocumented Migrant Workers: what does the EU say?*, en *picum.org*, 8 junio

RASNAČA Z., BOGOESKI V. (eds.) (2023), *Interaction between labour law and immigration regimes. The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA*, ETUI Report, n. 6

RÍOS PÉREZ A. (2023), *La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 2, pp. 256-273

RODRÍGUEZ-MODROÑO P. (2025), *The Platformization and Marketization of Care: Business Models and Competitive Strategies of Care Platforms*, en *Competition & Change*, vol. 29, n. 5, pp. 554-572

RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2022), *Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers*, en *Gender & Development*, vol. 30, n. 3, pp. 619-635

RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2024), *A Social Reproduction Analysis of Digital care Platform Work*, en *New Political Economy*, vol. 29, n. 4, pp. 616-627

SANTAMARINA A., BARRIAL BERBÉN C., FERNÁNDEZ-TRUJILLO F. (2026), *La feminización del trabajo digital y la proliferación de aplicaciones y plataformas en el sector doméstico y de cuidados*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Avance en línea, pp. 1-25

SUN Y., VEEN A., WRIGHT C.F. (2025), *'While Strictly Speaking It Is Illegal, You Can Work as Long as You Want': How Platform Facades Enable Gig Workers to Comply With, Bend and Break Migration Rules*, en *New Technology, Work and Employment*, vol. 40, n. 3, pp. 552-563

TODOLÍ SIGNES A. (2023), *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi

VAN DOORN N., FERRARI F., GRAHAM M. (2023), *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention*, en *Work, Employment & Society*, vol. 37, n. 4, pp. 1099-1111

VOSKO L.F., TUCKER E., CASEY R. (2019), *Enforcing Employment Standards for Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability*, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 35, n. 2, pp. 227-254

© ADAPT University Press 2026

WEIL D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press

ZWYSEN W., PIASNA A. (2024), *Digital labour platforms and migrant workers. Analysing migrants' working conditions and (over)representation in platform work in Europe*, ETUI Working Paper, n. 6

Jurisprudencia

STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), *Glovoapp23*

STJUE 13 mayo 1986, asunto 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH* c. *Karin Weber von Hartz*

STJUE 13 julio 1989, asunto 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn* c. *FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*

STJUE 13 mayo 2015, asunto C-392/13, *Andrés Rabal Cañas* c. *Nexea Gestión Documental, S.A., y Fondo de Garantia Salarial*

STJUE 21 diciembre 2016, asunto C-201/15, *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)* c. *Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis*

Normativa

AUSTRALIA: *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth)*

ESPAÑA: Constitución Española de 1978

ESPAÑA: Instrucción 1/2010 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ESPAÑA: Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

ESPAÑA: Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ESPAÑA: Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas

ESPAÑA: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España

ESPAÑA: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

ESPAÑA: Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones

por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social

ESPAÑA: Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales

ESPAÑA: Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

ESPAÑA: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

ESPAÑA: Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider)

UNIÓN EUROPEA: Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular

UNIÓN EUROPEA: Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

© ADAPT University Press 2026

Mujeres con TEA, discriminación interseccional en el empleo y sesgo diagnóstico

Alicia SÁNCHEZ GUERRERO*

RESUMEN: El trabajo examina la situación jurídico-laboral de las mujeres con trastorno del espectro del autismo (TEA) desde el derecho antidiscriminatorio. Se sostiene que el sistema español de tutela frente a la discriminación por discapacidad, articulado sobre el certificado administrativo, los ajustes razonables y la condición de trabajadora especialmente sensible, pese a su redacción neutra en cuanto al género, produce una exclusión estructural de este colectivo. El fenotipo clínico femenino y el enmascaramiento generan un infradiagnóstico sistemático que sitúa a las mujeres con TEA fuera del perímetro de protección iuslaboral. A partir de la literatura clínica, la normativa interna y de la Unión Europea y la jurisprudencia, se argumenta que tal exclusión es reconducible a la discriminación interseccional del art. 6.3 de la Ley 15/2022.

Palabras clave: Trastorno del espectro del autismo, mujeres, discriminación interseccional, sesgo diagnóstico, ajustes razonables, trabajadora especialmente sensible.

SUMARIO: 1. Introducción. 1.1. Planteamiento y delimitación del objeto. 1.2. Hipótesis de trabajo. 2. El fenotipo femenino del TEA y el *camouflaging*: el sustrato fáctico. 3. La (pretendida) neutralidad del sistema antidiscriminatorio laboral español. 3.1. Los tres pilares y su presupuesto común: el reconocimiento. 3.2. Neutralidad formal y neutralidad de efectos. 4. La fractura: cómo el sistema excluye a las mujeres con TEA. 4.1. La cuota de reserva: el certificado que no llega. 4.2. Los ajustes razonables: cuando el camuflaje destruye la cognoscibilidad. 4.3. La trabajadora especialmente sensible: el reconocimiento desplazado. 5. La discriminación interseccional como categoría jurídica aplicable. 5.1. De la discriminación múltiple a la interseccional: una distinción con consecuencias. 5.2. El anclaje internacional y su recepción en el derecho interno. 5.3. El reto europeo: la doctrina del TJUE y la autonomía del derecho español. 6. Consecuencias jurídico-laborales y propuestas. 6.1. Propuestas de calificación jurídica: desplazar el reproche y repensar el umbral probatorio. 6.2. Propuestas técnico-jurídicas: operar donde el sistema sí ve. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Doctoranda en Estudios Sociales y del Trabajo, Universidad de Málaga (España); Graduada Social y Coordinadora de la Comisión de Igualdad del Consejo General de Graduados Sociales de España.

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Women with ASD, Intersectional Discrimination in Employment and Diagnostic Bias

ABSTRACT: This paper examines the labour law situation of women with autism spectrum disorder (ASD) from the standpoint of anti-discrimination law. It argues that the Spanish system protecting against disability discrimination, built upon the administrative disability certificate, reasonable accommodations and the status of particularly sensitive worker, despite its gender-neutral wording, produces a structural exclusion of this group. The female clinical phenotype and the phenomenon of camouflaging generate systematic underdiagnosis, placing women with ASD outside the scope of labour protection. Drawing on clinical literature, domestic and European Union law and case-law, it is argued that such exclusion amounts to intersectional discrimination under Art. 6.3 of Act No. 15/2022.

Key Words: Autism spectrum disorder, women, intersectional discrimination, diagnostic bias, reasonable accommodations, particularly sensitive worker.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

1.1. Planteamiento y delimitación del objeto

El trastorno del espectro del autismo (TEA) ha dejado de ser un territorio ajeno a la reflexión iuslaboralista. La incorporación de las personas autistas al mercado ordinario de trabajo, el reconocimiento de la obligación de ajustes razonables y la consolidación del modelo social de la discapacidad han propiciado que la doctrina laboral española comenzara a ocuparse de las particularidades que el espectro proyecta sobre la relación de trabajo. A esa línea respondió una primera contribución de quien suscribe en esta misma revista, dedicada a la adaptación del puesto de trabajo para las personas afectadas de TEA[1]. Aquel estudio abordó el colectivo en términos generales, sin incorporar la perspectiva de género como variable de análisis. El presente trabajo se propone colmar esa laguna.

Y es que, bajo la aparente homogeneidad del diagnóstico, late una realidad asimétrica. El autismo no se manifiesta del mismo modo en hombres y en mujeres, ni se diagnostica con la misma prontitud. La literatura clínica de las dos últimas décadas ha documentado con creciente solidez la existencia de un fenotipo femenino del autismo, caracterizado por una sintomatología más sutil, una mayor capacidad de imitación social y un despliegue sistemático de estrategias de enmascaramiento, el llamado *camouflaging*, que, lejos de constituir una ventaja, opera como un mecanismo de invisibilización[2]. La consecuencia es conocida por la psicología y la psiquiatría, aunque apenas haya merecido atención del derecho del trabajo: las mujeres autistas son diagnosticadas más tarde, peor y en una proporción significativamente menor que los varones.

Esa circunstancia, en apariencia estrictamente clínica, despliega una notable trascendencia jurídica. El sistema español de tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad se articula sobre tres pilares (la cuota de reserva de empleo, los ajustes razonables y la protección de la trabajadora especialmente sensible) que comparten un presupuesto común y este es el reconocimiento previo de la condición, ya sea diagnosticada, certificada o, cuando menos, conocida. De donde se sigue

[1] *Vid.* A. SÁNCHEZ GUERRERO, *Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo*, en *esta Revista*, 2022, n. 3.

[2] Sobre el fenómeno, *vid.* L. HULL *ET AL.*, *"Putting on My Best Normal": Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions*, en *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2017, vol. 47, n. 8. En la doctrina clínica española más reciente, *vid.* A. MUIÑO TATO, *Systematic Review of Autism in Women: Invisibilised Profiles and Gender Bias*, en *Revista de Neurología*, 2026, vol. 81, n. 4, artículo 49367.

una reflexión a modo de conclusión y es que, aquello que el sistema no ve, no lo protege. Y el sistema, estructuralmente, no ve a la mujer autista no diagnosticada.

El conocimiento directo del colectivo, a través de la práctica profesional y del trabajo voluntario con el tejido asociativo, nos ofrece la experiencia del reconocimiento tardío en forma de mujeres que ocultaron su condición durante décadas, ante el rechazo familiar al diagnóstico o por simple desconocimiento de lo que aquella "rareza" significaba, y para quienes el diagnóstico, ya en la edad adulta, vino a ofrecer la respuesta retrospectiva a una vida de exclusión inexplicada. Sin embargo, existe otra realidad que nos ofrece la mujer joven, diagnosticada en la primera adolescencia y acompañada desde entonces por los servicios de orientación educativa y por las asociaciones. En su caso, el camuflaje no llegó a ser la estrategia de supervivencia que fue para las anteriores. Así pues, la diferencia no estriba en la condición, sino en el momento y el entorno. Es, pues, indicio de que la invisibilidad de la mujer autista es un hecho susceptible de corrección.

1.2. Hipótesis de trabajo

Partimos de que el sistema español de tutela antidiscriminatoria por razón de discapacidad, pese a su redacción formalmente neutra desde el punto de vista del género, produce en su aplicación una exclusión estructural de las mujeres con TEA. Tal exclusión no deriva de una voluntad discriminatoria ni de un precepto que dispense un trato peyorativo explícito, sino de un fenómeno más sutil y, por ello, más resistente a la corrección que es el sesgo diagnóstico de género. El infradiagnóstico femenino, nacido de la confluencia de la condición de mujer y la condición de persona neurodivergente, genera una desventaja específica de la que no son objeto ni los hombres autistas ni las mujeres neurotípicas. Tal situación resulta jurídicamente reconducible a la discriminación interseccional reconocida en el art. 6.3.*b* de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación[3].

Porque nos encontramos con un sistema concebido para tutelar a las personas con discapacidad por la vía de sus propios presupuestos técnicos, dejando quizás fuera de esa protección a las personas que más lo necesitan,

[3] El art. 6.3.*b* dispone que «se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación».

© ADAPT University Press 2026

es decir, la neutralidad de la norma no garantiza la neutralidad de sus efectos. Por ello, este examen exige una apertura a la literatura clínica y psicológica, sin cuyo concurso el argumento carecería de sustrato fáctico, manejándose la evidencia más reciente sobre el fenotipo femenino y el *camouflaging*, incluidas revisiones sistemáticas conforme al protocolo PRISMA[4], junto a la normativa interna y de la Unión Europea, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia del TJUE, con atención a la doctrina del asunto *Parris*[5].

2. El fenotipo femenino del TEA y el *camouflaging*: el sustrato fáctico

El TEA no se manifiesta de manera uniforme en mujeres y en hombres, y los instrumentos clínicos de cribado y diagnóstico actualmente en uso, concebidos y validados mayoritariamente sobre muestras masculinas, presentan una menor sensibilidad para identificar la presentación femenina del espectro. De esta asimetría se deriva, según la literatura especializada, un fenómeno de infraidentificación sistemática cuyo alcance es preciso documentar[6].

Las cifras disponibles en España, procedentes del ámbito educativo, registran 64.198 niños (82,24%) y 13.865 niñas (17,76%) con TEA escolarizados en enseñanzas no universitarias, lo que arroja una ratio aproximada de 4,6 niños por cada niña diagnosticada[7]. La proporción se

[4] El protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) constituye la guía internacional de referencia para la elaboración y publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis: fija los ítems mínimos que deben declararse (estrategia de búsqueda, criterios de elegibilidad, cribado de los estudios y evaluación del riesgo de sesgo), de ordinario sintetizados en un diagrama de flujo, a fin de asegurar la transparencia y la replicabilidad del proceso. *Vid.* M.J. PAGE, J.E. MCKENZIE, P.M. BOSSUYT, I. BOUTRON *ET AL.*, *Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas*, en *Revista Española de Cardiología*, 2021, n. 9 (trad. del original *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*, en *www.bmj.com*, 29 marzo 2021). La revisión sistemática sobre el infradiagnóstico femenino del TEA en que principalmente se apoya el sustrato fáctico de este trabajo (*vid. infra*, § 2) se atiene a este estándar metodológico.

[5] STJUE 24 noviembre 2016, asunto C-443/15, *David L. Parris* c. *Trinity College Dublin y otros*. La sentencia se analiza *infra*, § 5.

[6] La caracterización del infradiagnóstico femenino como fenómeno de infraidentificación sistemática, y no como diferencia real de incidencia, constituye hoy un punto de consenso en la literatura especializada: *vid.* A. MUIÑO TATO, *op. cit.*

[7] *Vid.* A. MUIÑO TATO, *op. cit.* Los datos proceden del ámbito educativo español y representan aproximadamente el 0,94% del alumnado total escolarizado en enseñanzas no

sitúa en línea con la desproporción internacional, donde las razones niño: niña oscilan entre 3:1 y 5:1 según el contexto y la fuente[8]. Ahora bien, tales ratios no expresan tanto una diferencia real de incidencia cuanto una disparidad en el acceso, la detección y las vías diagnósticas. La precisión es relevante para el argumento jurídico pues debe constatarse que la desproporción medida se halla sustancialmente inflada por el sesgo del propio instrumento diagnóstico. Y un sesgo del instrumento, a diferencia de una eventual diferencia biológica, es corregible y, por ello, susceptible de reproche normativo.

Tras esa cifra se esconde, además, una realidad que el dato no deja ver, y que no es ya el retraso diagnóstico común a la mayoría de las trayectorias de las mujeres con TEA, sino algo más sutil. En no pocos casos la indagación clínica se detenía en una condición concurrente, una dislexia, una epilepsia o un cuadro ansioso-depresivo que, una vez nombrada, agotaba la atención del diagnóstico y dejaba sin explorar la condición de fondo. La comorbilidad operaba, así como pantalla, reconociendo lo accesorio e invisibilizando la raíz.

¿En qué consiste la presentación diferencial que el sistema diagnóstico no logra capturar? La literatura ha consolidado la noción de un *fenotipo autista femenino*, de expresión clínica menos prototípica que la masculina, asimetría que el propio imaginario cultural del autismo refleja al haberse forjado sobre figuras predominantemente masculinas[9]. Las niñas y mujeres dentro del espectro tienden a desplegar mayores competencias aparentes en contextos sociales estructurados, intereses restringidos socialmente más normativos y habilidades lingüísticas que pueden enmascarar las dificultades nucleares de la interacción. A ello se añade la frecuente atribución errónea de la

universitarias.

[8] *Idem*. La Autora sitúa la ratio española en el rango de la desproporción internacionalmente documentada, advirtiendo no obstante que las razones niño: niña varían sensiblemente según el contexto y la fuente.

[9] Sobre el fenotipo autista femenino y su menor carácter externalizante, *cfr.* F.L. CHINCHILLA, P. MONTAÑÉS MURO, *El Fenotipo Autista Femenino (FAF): el camuflaje social de las mujeres con autismo*, en N. CAPARRÓS CIVERA, S. MONTENEGRO LEZA (coords.), *Libro de resúmenes. IV Encuentro de Investigadoras e Investigadores en Trabajo Social y Servicios Sociales*, Universidad de La Rioja, 2024, p. 26, y, con carácter sistemático, A. MUIÑO TATO, *op. cit. Vid.* también, sobre los perfiles externalizante e internalizante, K.A. PÉREZ ESTRADA, *Perspectivas únicas: el espectro autista en mujeres*, en *Revista Digital Universitaria*, 2023, n. 6. A título ilustrativo, el imaginario audiovisual del autismo se ha construido sobre personajes mayoritariamente masculinos, de *Rain Man* a *The Good Doctor*, siendo recientes y todavía excepcionales las protagonistas femeninas, implícita o explícitamente autistas, como la Saga Norén de *Bron/Broen* o la abogada Woo Young-woo de *Extraordinary Attorney Woo*; la escasez de referentes femeninos reconocibles reproduce, en el plano de la representación, el mismo sesgo de prototipo que opera en sede diagnóstica.

© ADAPT University Press 2026

sintomatología a otros cuadros (ansiedad, depresión, trastornos de la personalidad o de la conducta alimentaria), que operan en la práctica como verdaderas pantallas diagnósticas[10]. La consecuencia es un retraso diagnóstico estructural, asociado a trayectorias clínicas más complejas y a una mayor carga psicopatológica en la edad adulta[11]. Un estudio cualitativo reciente sobre el diagnóstico en la adultez concluye, en este sentido:

> Se identificó que la ausencia de un diagnóstico previo a la adultez afecta en cómo las mujeres se autoperciben y construyen su identidad; ello repercute en su manera de relacionarse con su entorno, lo que tiene como consecuencia que los procesos de socialización les signifique mayor dificultad»[12].

El concepto que articula esta invisibilización es el del *camouflaging* o camuflaje social, definido como el conjunto de estrategias, conscientes o implícitas, mediante las cuales la persona autista compensa, enmascara o asimila los rasgos nucleares del espectro para ajustarse a las expectativas sociales[13]. La evidencia, cuantitativa y cualitativa, documenta de manera consistente que el recurso al camuflaje es más frecuente en mujeres[14]. Su relevancia es doble. De un lado, agrava el infradiagnóstico, pues atenúa la visibilidad clínica de las dificultades precisamente en la evaluación diagnóstica. De otro, se proyecta sobre la relación laboral con un coste específico, en la medida en que el esfuerzo sostenido de enmascaramiento constituye una carga adicional, escasamente perceptible para el empleador y, por ello, jurídicamente invisible. Este coste ha sido descrito en primera

[10] *Cfr.* A. MUIÑO TATO, *op. cit.*, que documenta el efecto modulador de las comorbilidades, singularmente el TDAH, sobre el retraso diagnóstico, así como la atribución de la sintomatología a cuadros de ansiedad o trastornos de la conducta alimentaria. *Vid.*, en el mismo sentido y a título ilustrativo, el caso clínico de L. GARCÍA MURILLO, M. DÍAZ DE NEIRA, M. AZUL FORTI-BURATTI, I. PALANCA MARESCA, *Una presentación no tan atípica: autismo en mujeres*, en *Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil*, 2020, n. 3, en el que un cuadro depresivo en una adolescente reveló, tras la evaluación, un TEA subyacente no detectado.

[11] *Vid.* A. MUIÑO TATO, *op. cit.*

[12] V. BRIEBA-CASTILLO *ET AL.*, *Experiencia de una mujer autista respecto a su diagnóstico en la adultez y las implicancias en su desempeño social*, en *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 2024, vol. 32, artículo e3640, p. 12.

[13] La definición del camuflaje como conjunto de estrategias de modificación dirigidas a reducir la visibilidad de los rasgos autistas, articuladas en torno a las dimensiones de compensación, enmascaramiento y asimilación, procede de los trabajos de L. HULL *ET AL.*, *op. cit.*, recogidos y sistematizados en J. KLEIN *ET AL.*, *A systematic review of social camouflaging in autistic adults and youth: implications and theory*, en *Development and Psychopathology*, 2025, vol. 37, n. 3.

[14] *Vid.* J. KLEIN *ET AL.*, *op. cit.*, que concluyen, tras revisión conforme al protocolo PRISMA, una mayor probabilidad de recurso al camuflaje social entre las mujeres.

persona por las propias mujeres autistas[15].

Los relatos en primera persona vinculan el camuflaje con la ansiedad, la depresión y el llamado agotamiento autista (*autistic burnout*), pero la investigación cuantitativa aún no ha establecido la naturaleza precisa de tales relaciones ya que la evidencia transversal es inconsistente y no se dispone de estudios longitudinales concluyentes[16]. Más aún, el camuflaje puede contribuir también a desenlaces positivos, entre ellos la obtención y conservación del empleo, lo que sugiere una interrelación compleja con el bienestar[17]. Lo que el trabajo afirma no es que el camuflaje cause mecánicamente un daño a la salud, sino que constituye un factor de infradiagnóstico y una carga laboral diferencial.

El contacto directo con el colectivo permite añadir una observación que la literatura ya citada respalda y que, lejos de desmentir el perfil invisible antes descrito, ayuda a explicarlo. Nos encontramos con mujeres del espectro que despliegan una notable capacidad verbal, imaginativa y creativa, y canalizan sus intereses intensos hacia dominios socialmente valorados, la lectura, la escritura, la investigación, hasta convertirse en autodidactas y verdaderas especialistas; alguna de ellas ha llegado, incluso, a publicar. Esa misma fortaleza, sin embargo, opera paradójicamente como factor de invisibilización ya que se interpreta como talento, erudición o excentricidad, nunca como una manifestación del espectro, porque el estereotipo diagnóstico esconde el déficit y no el don. A ello se añade un segundo y llamativo malentendido pues la intensidad con que defienden y exponen aquello que dominan, así como su acusado carácter reivindicativo, es con frecuencia vista por el observador neurotípico como pedantería o afán de protagonismo, cuando responde a un rasgo nuclear del espectro.

---

[15] El coste subjetivo del camuflaje ha sido descrito en primera persona por las propias mujeres autistas: *vid.* K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETTRO FERREIRA, *Reflexión crítica y autobiográfica del Trastorno del Espectro Autista en las mujeres*, en R. JANOARIO, L. PELUSO (orgs.), *Diferencia y reconocimiento. Apuntes para deconstruir la ideología de la normalidad*, Universidad de la República, 2020. Las Autoras conceptualizan la posición de la mujer dentro del espectro como una "triple vulnerabilidad" (ser mujer, situación de discapacidad y condición autista) cuyos factores «no se suman, sino que se potencian», intuición que esta investigación retoma, reconducida a categoría jurídica, en el § 5. Conviene precisar, no obstante, que el presente trabajo no comparte la impugnación de la propia categoría diagnóstica que aquellas Autoras postulan.

[16] *Vid.* V. KHUDIAKOVA, M. ALEXANDROVSKY, W. AI, M.-C. LAI, *What We Know and Do Not Know About Camouflaging, Impression Management, and Mental Health and Wellbeing in Autistic People*, en *Autism Research*, 2025, vol. 18, n. 2. Los Autores advierten expresamente de la ausencia de estudios longitudinales que permitan establecer relaciones causales y de la inconsistencia de la evidencia transversal disponible.

[17] *Idem*.

© ADAPT University Press 2026

Debe precisarse que estas observaciones se refieren, a las mujeres que han llegado a ser visibles; las demás, por definición, escapan a nuestra mirada.

3. La (pretendida) neutralidad del sistema antidiscriminatorio laboral español

El sistema antidiscriminatorio vigente es la traducción jurídica del modelo social de la discapacidad, que desplaza el foco desde la *deficiencia* de la persona hacia el entorno y concibe la discapacidad como resultado de la interacción entre las características de aquella y las barreras que la sociedad le opone[18]. Así lo proclama la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, cuyo preámbulo reconoce que la discapacidad «resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» (Preámbulo, letra *e*), marco que el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD) aprobado por el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, asume en el plano interno. Este sistema es, por definición, deliberadamente asimétrico ya que existe para dispensar un trato protector a quienes se hallan en desventaja, asimetría que el art. 9.2 de la Constitución ampara y aun reclama. Ahora bien, para desplegarse necesita identificar previamente a su beneficiario; y en esa operación de identificación, es donde se encuentra la grieta.

3.1. Los tres pilares y su presupuesto común: el reconocimiento

La protección dispensada a las personas trabajadoras con discapacidad se articula sobre tres pilares que comparten, en silencio, un mismo presupuesto: el reconocimiento previo de la condición. El primero es la cuota de reserva, recogida en el art. 42.1 LGD y que impone a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras que, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, lo que es una medida de acción positiva en sentido propio. Su cómputo y las bonificaciones anudadas a los contratos específicos dependen, sin embargo, de la previa obtención del certificado

[18] Sobre el tránsito del modelo médico al modelo social de la discapacidad y su recepción jurídica, la bibliografía es hoy abundante. Baste, por todos, la remisión al marco que enuncia la propia Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (Instrumento de ratificación publicado en *BOE*, 21 abril 2008, n. 96).

administrativo del grado de discapacidad, expedido por las Comunidades Autónomas conforme al RD 888/2022, de 18 de octubre[19]. Sin éste, la persona trabajadora no se computa ni accede a los incentivos.

El segundo es el deber de ajustes razonables, que la Convención de 2006 define como «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales»[20], recogido en el art. 40 del Texto Refundido y en el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE. A diferencia de la cuota, no se halla supeditado a la certificación ya que el TJUE ha perfilado un concepto de discapacidad funcional y autónomo respecto de las categorías administrativas internas, de modo que el deber puede activarse ante una situación conocida o cognoscible por el empleador[21]. La visibilidad se desplaza, pues, del certificado al conocimiento empresarial.

El tercero es la protección reforzada de la persona trabajadora especialmente sensible prevista en el art. 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga al empresario a garantizar de manera específica la protección de quienes, por sus

---

[19] Por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que ha sustituido al baremo precedente de 1999 introduciendo expresamente la perspectiva biopsicosocial en la valoración, en línea con el modelo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS consolidó en el plano internacional. La incorporación de este enfoque en el plano valorativo no neutraliza, sin embargo, el problema que aquí se examina, en la medida en que la sensibilidad biopsicosocial del baremo opera una vez iniciado el procedimiento de valoración, mientras que el infradiagnóstico del TEA femenino se produce aguas arriba, en sede clínica, antes de que el procedimiento administrativo llegue a activarse.

[20] Art. 2, cuarto apartado, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. El concepto se recoge igualmente, con formulación propia, en el art. 2.*m* del Texto Refundido de 2013.

[21] La configuración del concepto de discapacidad como noción funcional y autónoma respecto del reconocimiento administrativo interno fue sentada por el TJUE en el asunto *HK Danmark* (STJUE 11 abril 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark, en representación de Jette Ring* c. *Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) y HK Danmark, en representación de Lone Skouboe Werge* c. *Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Pro Display A/S (C-337/11)*). La doctrina específica de la activación del deber de ajuste razonable ante la situación de discapacidad «conocida o cognoscible» por el empleador se ha desarrollado a partir de aquélla por la jurisprudencia europea posterior, singularmente la STJUE 1 diciembre 2016, asunto C-395/15, *Mohamed Daouidi* c. *Bootes Plus, S.L., y otros*, y por la jurisprudencia social española que la ha aplicado, singularmente la STS 22 febrero 2018 (rec. 160/2016).

© ADAPT University Press 2026

características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. La bisagra, el "estado biológico conocido", presupone una vez más la visibilidad de la condición. Si la cuota exige declaración administrativa, el ajuste exige cognoscibilidad y la protección preventiva un estado conocido. En definitiva, en los tres casos, lo que se exige es que el sistema *vea*.

Pero, el reconocimiento administrativo no es, en sí, una técnica reprochable ya que cumple funciones difícilmente sustituibles de seguridad jurídica, delimita a la persona beneficiaria y permite una asignación reglada de los recursos públicos. Si lo negáramos, estaríamos desmantelando la propia cuota de reserva, y no es ese el sentido del trabajo. La crítica opera en otro plano ya que no se discute la exigencia de reconocimiento, sino el modo en que está construido. Una llave de acceso es legítima cuando responde a un instrumento de calificación capaz de captar la realidad que dice calificar; pero si los criterios diagnósticos sobre los que se construye han sido elaborados, validados y aplicados sobre patrones predominantemente masculinos, el problema no está en la exigencia formal del reconocimiento, sino en el sesgo estructural del instrumento que lo determina.

3.2. Neutralidad formal y neutralidad de efectos

Para captar técnicamente esta neutralidad, la de una norma formalmente igualitaria que produce, no obstante, efectos discriminatorios sobre un grupo, el derecho dispone de la categoría de la *discriminación indirecta*, con anclaje en el art. 6.2 de la Ley 15/2022, que la define como la que se produce cuando «una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras», salvo justificación objetiva, adecuada y necesaria.

El sistema de tutela por discapacidad, en cuanto descansa sobre un instrumento de reconocimiento de sesgo masculino, configura una práctica aparentemente neutra que ocasiona una desventaja particular a las mujeres con TEA. Ahora bien, y aquí radica su insuficiencia, la discriminación indirecta opera dentro de la lógica de los motivos protegidos *aisladamente considerados*: captura la desventaja por razón de sexo, o la desventaja por razón de discapacidad, pero encuentra dificultades para captar la de quien sufre una desventaja específica por la *intersección* de ambos rasgos. De ahí que el examen obligue a una categoría que atienda no a la suma, sino al

cruce, o sea, a la discriminación interseccional.

4. La fractura: cómo el sistema excluye a las mujeres con TEA

Identificado el presupuesto común y descrito el fenotipo femenino con sus estrategias de *camouflaging*[22], procede mostrar cómo la combinación de un sistema que condiciona toda su tutela al reconocimiento previo y de un sustrato diagnóstico que no conoce a las mujeres con TEA produce una exclusión que no es accidental. Y, aún más: el colectivo de este estudio es, por la propia naturaleza del problema, invisible en las estadísticas oficiales[23], pues no haber sido reconocidas es precisamente el contenido material de la exclusión que se denuncia. La invisibilidad estadística no es, pues, un obstáculo para el argumento, sino una manifestación de él.

4.1. La cuota de reserva: el certificado que no llega

La cuota de reserva del art. 42 LGD es, entre los tres mecanismos, aquel cuya dependencia del reconocimiento administrativo resulta más estricta[24]. Para que la trabajadora con TEA se compute, acceda a los contratos de fomento, a las bonificaciones o a las medidas alternativas, ha de haber obtenido la certificación del grado de discapacidad igual o superior al 33% conforme al RD 888/2022[25]. Sin ese acto, la cuota no opera y, por ende, no la cuenta, no la incentiva, no la protege. Y si los criterios diagnósticos del TEA responden a patrones masculinos, el resultado es que

---

[22] *Cfr. supra*, § 2, donde se documenta extensamente la noción de fenotipo autista femenino y la conceptualización tripartita del *camouflaging*, compensación, enmascaramiento y asimilación, a partir de los trabajos sistematizados por J. KLEIN *ET AL.*, *op. cit.*, así como las consecuencias en términos de retraso diagnóstico estructural sintetizadas por A. MUIÑO TATO, *op. cit.*

[23] La invisibilidad estadística del colectivo nuclear de este estudio constituye una consecuencia metodológicamente ineludible del fenómeno mismo del infradiagnóstico: las personas no reconocidas no son, por definición, contabilizables en los registros administrativos que el reconocimiento presupone. El propio INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *Mujeres, discapacidad y empleo*, Boletín EQUIPA, 2026, n. 1, p. 8, llega a recomendar de modo expreso «fomentar el conocimiento sobre el reconocimiento de la discapacidad», advirtiendo que aquel «es menor en las mujeres», admisión institucional que confirma indirectamente el problema.

[24] Art. 42.1 del RDL 1/2013. *Vid. supra*, § 3.1, donde se examinó el régimen del primer pilar de la tutela antidiscriminatoria.

[25] Para la consideración legal de persona con discapacidad a efectos del Texto Refundido, *vid.* el art. 4.2 del RDL 1/2013.

© ADAPT University Press 2026

un volumen considerable de mujeres[26] no llega siquiera a iniciar el procedimiento de valoración, bien por carecer del diagnóstico clínico que le sirve de soporte, bien porque, aun obtenido, lo hacen en circunstancias en que su utilidad laboral resulta ya menguada.

La exclusión reviste también otra circunstancia más sutil que es la del diagnóstico tardío. Es un dato consolidado que las mujeres con TEA acceden con frecuencia al diagnóstico en la edad adulta, tras trayectorias profesionales marcadas por el agotamiento adaptativo y por la sensación retrospectiva de no haber encajado en los entornos transitados[27]. Para ellas, el certificado, cuando llega, lo hace después de años durante los cuales el sistema operó como si no fueran sus destinatarias. El certificado posterior reconoce la condición, pero no reconstruye la carrera. Desde el propio colectivo se ha descrito ese itinerario en términos elocuentes:

> las mujeres autistas adultas encontraban, de forma esporádica y tras años de búsqueda, una respuesta a las preguntas vitales arrastradas a lo largo de vidas difíciles, sometidas a aislamiento, sin apoyos y sin reconocimiento de sus derechos[28].

En este sentido, el propio Instituto Andaluz de la Mujer recomienda «fomentar el conocimiento sobre el reconocimiento de la discapacidad», advirtiendo que aquel «es menor en las mujeres»[29]. Como se advierte, una administración pública reconoce expresamente una asimetría de género en la tasa de reconocimiento. Los datos del mismo boletín añaden indicios coherentes, en particular que la tasa de actividad es la más baja en la categoría administrativa de discapacidad "mental", en la que se integra una

---

[26] *Cfr. supra*, § 2. Aunque la literatura científica internacional documenta de modo convergente la magnitud del infradiagnóstico femenino, con ratios diagnósticas niño: niña que oscilan entre 3:1 y 5:1 cuando los estudios epidemiológicos sugieren una incidencia real sustancialmente más equilibrada, la cuantificación exacta de la población femenina infradiagnosticada es, por las razones expuestas en la nota anterior, estructuralmente imposible.

[27] Sobre el diagnóstico tardío del TEA en mujeres adultas y sus consecuencias en la trayectoria vital y profesional, *cfr. supra*, § 2, y en particular A. MUIÑO TATO, *op. cit.*, que documenta el retraso diagnóstico estructural y sus correlatos comórbidos en la edad adulta; así como K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETTRO FERREIRA, *op. cit.*, donde se recoge en primera persona la experiencia retrospectiva de mujeres autistas adultas tras el diagnóstico tardío.

[28] C. MOLINA, *Mujeres autistas: invisibles y abandonadas*, en *En la Calle*, 2024, n. 57, p. 5.

[29] El propio INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *op. cit.*, p. 8, apartado *Recomendaciones para la Mejora de Condiciones Laborales*. El *Boletín* se enmarca en el II Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en Andalucía 2025-2028.

fracción del colectivo TEA[30], si bien la heterogeneidad de esa categoría aconseja tomarlo como indicio, no como prueba específica. Se añade el dato de que las trabajadoras con contrato específico de discapacidad sufren una brecha salarial del 28% respecto de sus homólogos masculinos, frente al 1,8% de quienes acceden por contratos ordinarios[31]. De confirmarse más allá de esta fuente regional, el dato invertiría la lógica del instrumento, que castigaría salarialmente con especial intensidad, dentro del colectivo, a las mujeres.

4.2. Los ajustes razonables: cuando el camuflaje destruye la cognoscibilidad

El deber de ajustes razonables (art. 40 LGD, respaldado por el TJUE) presenta una arquitectura en apariencia más permeable, pues su activación no exige certificación, sino que basta con que la condición sea conocida o cognoscible para el empleador[32]. Cabría suponer que las trabajadoras con TEA no diagnosticadas encontrarían aquí la tutela que la cuota les niega. La suposición, sin embargo, se desvanece al confrontarla con la evidencia de las estrategias de *camouflaging*, marca del fenotipo femenino, que operan precisamente destruyendo esa cognoscibilidad. El camuflaje no es una conducta accesoria, sino, en buena medida, la forma misma de la presentación clínica; su efecto laboral es directo pues el empleador no conoce, porque no puede conocer, la condición que la trabajadora consigue ocultar a un coste personal elevado. La cognoscibilidad, concebida en sede europea como umbral más flexible que el certificado, se torna así en barrera, pues el ajuste depende de un conocimiento que el propio fenotipo está configurado, de raíz, para impedir[33].

---

[30] *Ibidem*, p. 6, gráfico relativo a las tasas de actividad por tipología de discapacidad, donde se constata que la categoría "mental" registra la tasa de actividad más baja del conjunto del colectivo, el 29,8%.

[31] *Ibidem*, p. 8, datos elaborados a partir de la estadística del Instituto Nacional de Estadística sobre el salario de las personas con discapacidad, año 2023. La brecha del 28% contrasta con la del 1,8% que registra el mismo colectivo en contratos ordinarios, lo que sugiere que el instrumento de fomento opera, paradójicamente, como vehículo amplificador de la desigualdad salarial intracolectivo.

[32] Art. 40 del RDL 1/2013. *Vid. supra*, § 3.1, donde se examinó la articulación del deber de ajustes razonables y, en particular, la doctrina del TJUE conforme a la cual el deber puede activarse ante una situación de discapacidad conocida o cognoscible por el empleador, sin necesidad de certificación administrativa previa.

[33] Sobre la conceptualización del *camouflaging* y sus tres dimensiones operativas, compensación, enmascaramiento y asimilación, *vid.* J. KLEIN *ET AL.*, *op. cit.*, así como sobre

© ADAPT University Press 2026

A esta dificultad se añade el *dilema del desvelamiento*. Aun cuando la trabajadora decida revelar su condición, lo hace en una proporción significativa de casos sin certificado, de modo que le corresponde acreditar la condición que invoca en un terreno donde la evidencia clínica suele ser tardía y controvertida[34]. A esa dificultad técnica se suma que la norma no contempla y es que la solicitud presupone hacer visible aquello que la trabajadora ha invertido un esfuerzo considerable en ocultar, con el riesgo de reacciones empresariales imprevisibles, desde el escepticismo ("si nunca ha dado problemas") hasta la reclasificación informal como trabajadora "problemática"[35]. No es infrecuente que la decisión más racional sea, precisamente, no solicitar el ajuste. De esta suerte, la cognoscibilidad no solo es destruida por el camuflaje, sino preservada como estrategia defensiva.

4.3. La trabajadora especialmente sensible: el reconocimiento desplazado

El tercer pilar (art. 25.1 de la Ley 31/1995)[36] presenta una particularidad que condensa la lógica del sistema ya que la exclusión no opera por ausencia total de tutela, sino por desplazamiento. La trabajadora no diagnosticada accede al sistema preventivo, pero por la puerta

---

la mayor prevalencia femenina del recurso al camuflaje. La paradoja jurídica que aquí se subraya, que un fenotipo clínico se configure precisamente para impedir la cognoscibilidad que el ordenamiento exige como umbral de activación de la tutela, es una manifestación más del desajuste estructural entre el fenotipo femenino del autismo y los modelos diagnósticos y normativos dominantes, identificado *supra*, § 2.

[34] Sobre las reglas generales de carga probatoria en el derecho antidiscriminatorio español y europeo y los prejuicios de género que las atraviesan, *vid.*, por todos, M.D. FERNÁNDEZ GALIÑO, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Prejuicios de género en las relaciones laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, n. 16. La inversión de la carga probatoria que el art. 30.1 de la Ley 15/2022 articula opera, en la práctica, una vez que la trabajadora ha aportado los indicios fundados de la discriminación; pero la previa acreditación de la pertenencia al colectivo protegido, en supuestos de TEA sin certificado, constituye en sí misma una barrera de entrada al régimen probatorio favorable.

[35] Sobre el coste subjetivo del camuflaje y la carga psicológica asociada al desvelamiento de la condición autista en el entorno laboral, *cfr. supra*, § 2, así como K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETTRO FERREIRA, *op. cit.*, que describen en primera persona la tensión entre la necesidad de adaptación del entorno y el riesgo percibido en la visibilización.

[36] *Vid. supra*, § 3.1, donde se examinó el régimen del tercer pilar y, en particular, la noción legal de "estado biológico conocido" como bisagra de activación de la protección reforzada.

equivocada. El "estado biológico conocido" se sustenta en la declaración del trabajador, el certificado, la vigilancia de la salud o los partes de incapacidad temporal previos. Y ninguna de esas vías opera ordinariamente, en su caso, para reconocer la condición primaria. Lo que el sistema termina conociendo, y por tanto protegiendo, es algo subordinado que son las comorbilidades secundarias del esfuerzo adaptativo que ya hemos adelantado en párrafos anteriores: ansiedad, depresión, trastornos del sueño y, en los casos más graves, el *autistic burnout*[37].

La consecuencia jurídico-laboral es que el sistema preventivo opera sobre el síntoma y no sobre su origen y, de esta forma, la trabajadora puede ser declarada especialmente sensible por su cuadro ansioso-depresivo y recibir adaptaciones en función de aquel, mientras la condición subyacente permanece invisible al ordenamiento y operativa en sus efectos. La lógica preventiva se invierte y en lugar de prevenir el daño identificando el factor de riesgo, el sistema gestiona el daño ya producido y lo atribuye a una causa secundaria. Todo ello trae como consecuencia, en primer lugar, que las adaptaciones adoptadas para la patología secundaria suelen desajustarse de lo que el TEA precisaría, esto es, predictibilidad ambiental, regulación de la sobrecarga sensorial y claridad en la comunicación[38]. En segundo lugar, el reconocimiento por la patología secundaria tiende a leer como transitorio lo que responde a una condición estable. Y, en tercer lugar, la reincidencia en las bajas, en lugar de motivar una reevaluación diagnóstica, suele leerse como fragilidad individual, lo que agrava la estigmatización en vez de corregir la atribución errónea. Quizá muchas de las situaciones de incapacidad temporal reiterada por cuadros ansioso-depresivos en mujeres trabajadoras respondan, en realidad, a un trastorno del espectro nunca identificado, aunque de este hecho, no se disponga de datos que permitan

[37] Sobre las comorbilidades secundarias asociadas al esfuerzo adaptativo sostenido en mujeres con TEA, singularmente cuadros de ansiedad, depresión, trastornos del sueño y la conceptualización del *autistic burnout*, *cfr. supra*, § 2, y en particular V. KHUDIAKOVA, M. ALEXANDROVSKY, W. AI, M.-C. LAI, *op. cit.*, que advierten, no obstante, de la inconsistencia de la evidencia transversal disponible sobre la naturaleza causal precisa de tales relaciones. La cautela metodológica formulada *supra* no debilita el argumento jurídico-laboral que aquí se sostiene: la concurrencia frecuente de tales cuadros, con independencia del debate sobre su causalidad, configura el material clínico sobre el que el sistema preventivo opera ordinariamente.

[38] Sobre las necesidades adaptativas específicas derivadas del TEA en el entorno laboral, esto es, predictibilidad ambiental, regulación de la sobrecarga sensorial, claridad y estructuración de la comunicación, *vid.* M. MARTÍN MUÑOZ, M. PAMPÍN TORRES, D. SALDAÑA, *LaboraTEA. Guía para la inclusión laboral de personas autistas*, Cátedra de Autismo de la Universidad de Sevilla, 2025, *passim*. Las medidas que la guía recomienda difieren cualitativamente, y no solo cuantitativamente, de las que el sistema preventivo dispensa ordinariamente para cuadros ansioso-depresivos no específicos.

© ADAPT University Press 2026

afirmarlo más allá de la conjetura.

En definitiva, esta cascada de exclusiones no obedece a la intención discriminatoria de los operadores, sino a una arquitectura formalmente neutra que produce efectos discriminatorios sobre un grupo definido por el cruce, y no la suma, de dos rasgos protegidos, el sexo y la discapacidad.

5. La discriminación interseccional como categoría jurídica aplicable

5.1. De la discriminación múltiple a la interseccional: una distinción con consecuencias

La exclusión no constituye una discriminación múltiple en sentido acumulativo, sino una discriminación interseccional en sentido propio. Así, la doctrina, siguiendo la taxonomía elaborada en el marco de la OIT[39], distingue dos tipos. De un lado, la *discriminación múltiple acumulativa* o aditiva, en la que concurren dos o más causas que conservan su consistencia individual, de modo que la apreciación judicial puede operar separadamente por cualquiera de ellas. De otro, la *discriminación interseccional*, en la que los motivos se conjugan e interaccionan generando una forma específica de discriminación, inapreciable si se examinan aislada y separadamente[40]. Como ha sintetizado Lousada Arochena, la segunda opera sobre «una nueva forma de opresión con perfiles propios»[41].

Cierto es que un sector de la doctrina ha defendido que ambos conceptos son sinónimos, prescindiendo de la categoría aditiva por innecesaria[42]. Tal posición no responde, a nuestro entender, a la opción del

[39] La taxonomía dual aquí acogida, discriminación múltiple acumulativa frente a discriminación interseccional, sigue en lo sustancial el planteamiento de C. SHEPPARD, *Multiple Discrimination in the World of Work*, ILO Working Paper, 2011, n. 66, asumido también por la doctrina iuslaboralista española mayoritaria.

[40] Sobre los rasgos diferenciales entre ambas modalidades, *cfr.*, por todos, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, en *Aequalitas*, 2017, n. 41, en particular pp. 30-32; con tratamiento monográfico más reciente, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Mujeres y discriminación interseccional (un ensayo sobre las mujeres en los márgenes)*, Dykinson, 2024.

[41] J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, cit., p. 30.

[42] Posición defendida señaladamente por F. REY MARTÍNEZ, *La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, 2008, n. 84, recogida y discutida críticamente por J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, cit., p. 32.

legislador de 2022, que ha distinguido expresamente ambas figuras en el art. 6.3 de la Ley 15/2022, lo que obliga al intérprete a respetar la distinción normativa. Las causas, en la fórmula ya manejada, «no se suman, sino que se potencian»[43], es decir, la confluencia simultánea de género y condición autista no produce un sumatorio de barreras yuxtapuestas, sino una situación cualitativamente nueva.

Aplicada al objeto del trabajo, la situación de las mujeres con TEA infradiagnosticadas no es una mera manifestación de discriminación acumulativa por razón de sexo y de discapacidad. La razón es que el sistema no fracasa por superponer dos barreras independientes, sino porque la propia categoría diagnóstica desde la que se construye la protección fue elaborada sobre un fenotipo masculinizado, lo que determina que el camuflaje desplegado por las mujeres opere como mecanismo de invisibilidad ante el sistema sanitario, el entorno laboral y, consecuentemente, ante el propio derecho.

5.2. El anclaje internacional y su recepción en el derecho interno

La categoría defendida no es una construcción aislada porque cuenta con respaldo internacional articulado en torno a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y, sobre todo, a la *Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación* del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención, en su art. 5, configura la prohibición de discriminación como derecho autónomo cuya tutela se extiende, por su art. 6, a las mujeres con discapacidad, reconocidas como destinatarias de obligaciones reforzadas en atención a su sometimiento a «múltiples formas de discriminación».

La *Observación general núm. 6 (2018)* aporta la definición sobre la que se sostiene la categoría pues enmarca la prohibición en un modelo de "igualdad inclusiva" que comprende una dimensión de reconocimiento de la dignidad de los seres humanos «y su interseccionalidad» (§ 11.*b*), distinguiendo cuatro formas de discriminación que «pueden manifestarse de forma independiente o simultánea» (§ 18) y precisa que la discriminación interseccional «se refiere a una situación en la que varios motivos operan e interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables y, de ese modo,

[43] La expresión, recogida ya *supra*, § 2, procede de K. CAMELO CALVIÑO, I. PELUSO CRESPI, A. VIETTRO FERREIRA, *op. cit.* Mantenemos respecto a este trabajo las cautelas ya expresadas *supra*, § 2, particularmente en cuanto a sus compromisos sobre las categorías diagnósticas.

© ADAPT University Press 2026

exponen a las personas afectadas a tipos singulares de desventajas y discriminación» (§ 19, *in fine*). La *Observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad* había anticipado ya esa formulación al situar a las mujeres con discapacidad ante «formas múltiples e interseccionales de discriminación» (§ 2)[44].

El legislador español ha recibido ese estándar en el art. 6.3 de la Ley 15/2022, que distingue la discriminación múltiple, «cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas» (art. 6.3.*a*), de la interseccional, «cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación» (art. 6.3.*b*)[45]. La correspondencia con la fórmula del Comité, recibida en el texto positivo en términos coincidentes, dota a la categoría de eficacia jurídica plena. Sus consecuencias se anudan a otros preceptos: el art. 27.1 manda valorar el daño moral atendiendo «a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación», y el art. 34.4.*c* ordena que la Estrategia Estatal «prestará especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples»[46]. Aplicado al objeto del trabajo, el supuesto reúne los elementos típicos del art. 6.3.*b*: concurren e interactúan el sexo y la discapacidad, de modo estructural y esa interacción genera una forma específica de discriminación, la imposibilidad fáctica de acreditar administrativamente una condición cuyo infradiagnóstico obedece a sesgos de género; y no es subsumible en una suma de discriminaciones separadas, porque ni una mujer no autista ni un hombre autista quedarían expuestos al mismo cuadro de exclusión concatenada.

5.3. El reto europeo: la doctrina del TJUE y la autonomía del derecho español

El TJUE ha rechazado fundar una declaración de discriminación en el efecto combinado de varios motivos cuando ninguno de ellos, por

[44] El concepto de discriminación interseccional se desarrolla en el § 16 de la *Observación general*.

[45] La formulación se completa con las letras *c* y *d* del mismo precepto, que disponen, respectivamente, que la motivación de la diferencia de trato debe darse en relación con cada uno de los motivos y que las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 «deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación».

[46] La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es definida por el apartado 1 del propio artículo como «el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales de su competencia establecidos en esta ley».

separado, da lugar a discriminación. La doctrina capital es la citada sentencia *Parris*:

> aunque, ciertamente, una discriminación puede basarse en varios de los motivos contemplados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78, no existe sin embargo ninguna nueva categoría de discriminación resultante de la combinación de algunos de esos motivos, como la orientación sexual y la edad, que pueda concurrir cuando no se haya constatado una discriminación debido a dichos motivos considerados por separado (apartado 80)[47].

Como ha analizado críticamente Lousada Arochena[48], lo que late en el planteamiento del Tribunal es la dificultad para apreciar una discriminación sin la mediación de un tercero comparador, justamente lo que la interseccionalidad torna inoperante. La preocupación se ha intensificado y, en este sentido, Perán Quesada advierte que, en el derecho de la Unión, «prima la tutela antidiscriminatoria y las medidas de acción positiva se miran con más desconfianza que cautela»[49], diagnóstico que enlaza con el de Vivero Serrano sobre la reticencia del Tribunal ante la finalidad transformadora de la acción positiva de género[50].

Sin embargo, esta tensión no nos puede llevar al fracaso pues, en primer término, la doctrina *Parris* se construye sobre la constatación de que la combinación de motivos no constituye una categoría reconocida por la

[47] La doctrina se proyecta sobre el fallo en términos análogos: «los artículos 2 y 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE deben interpretarse en el sentido de que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no puede crear una discriminación basada en el efecto combinado de la orientación sexual y de la edad cuando dicha normativa no constituye una discriminación debido a la orientación sexual ni en razón de la edad consideradas por separado».

[48] J.F. LOUSADA AROCHENA, *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, cit., pp. 36-37. El Autor sintetiza el problema señalando que «al TJUE lo que le da pánico es apreciar una discriminación sin la existencia de un tercero comparador, y eso es efectivamente lo que ocurre con la discriminación interseccional, que se construye más sobre la idea de los prejuicios hacia un colectivo determinado por la conjunción simultánea de dos causas de discriminación».

[49] S. PERÁN QUESADA, *El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 489, p. 171.

[50] La voz del Autor recoge, a su vez, el diagnóstico crítico de J.B. VIVERO SERRANO, *Las acciones positivas para las mujeres en materia de Seguridad Social. La asignatura pendiente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *La brecha de género en pensiones*, Laborum. El propio S. PERÁN QUESADA, *op. cit.*, p. 170, subraya que «el TJUE no admite fácilmente la acción positiva de género con su finalidad transformadora».

© ADAPT University Press 2026

Directiva 2000/78/CE, conclusión que pierde fuerza ante un ordenamiento que sí la ha consagrado en el art. 6.3.*b* de la Ley 15/2022. Además, el art. 14 de la Constitución contiene una cláusula abierta, «cualquier otra condición o circunstancia personal o social», que, leída en conexión con el art. 10.2 y con la Convención de 2006, permite la apertura del sistema a categorías como la interseccional. La autonomía aplicativa del derecho español encuentra así fundamento de rango constitucional, independiente de la evolución del Tribunal de Luxemburgo siendo así que la doctrina *Parris* es un obstáculo relevante, pero no insalvable, que opera en el plano del derecho de la Unión y respecto de las directivas que le sirven de marco.

6. Consecuencias jurídico-laborales y propuestas

Calificada la exclusión como interseccional, la trabajadora con TEA accede, sobre el papel, a un régimen reforzado pues la concurrencia de causas agrava el daño moral del art. 27.1, la Estrategia Estatal queda obligada a atención preferente y la carga de la prueba se invierte una vez aportados los indicios[51]. La eficacia que el epígrafe anterior reconoció a la categoría es, sin embargo, una eficacia *en abstracto*: justiciable como tal, no se traduce en accesibilidad efectiva para este colectivo. Y ello porque el régimen probatorio del art. 30.1 reclama de la actora un principio de prueba, y el primero de los indicios que cualquier tribunal esperará, la discapacidad misma, es justamente lo que el sesgo diagnóstico le ha negado[52]. El art. 6.3.*b* reconoce la figura, pero no garantiza, por sí solo, el acceso a ella. Las propuestas que siguen no aspiran a engrosar un catálogo de garantías ya nutrido, sino a remover aquello que impide alcanzarlo.

6.1. Propuestas de calificación jurídica: desplazar el reproche y repensar el umbral probatorio

La primera propuesta no exige reformar ley alguna, sino cambiar el encuadre. Mientras la cuestión se plantee como un problema de ajustes razonables, la trabajadora se adentra en el terreno donde puede que esté

[51] Sobre las consecuencias jurídicas anudadas al reconocimiento de la interseccionalidad, esto es, la agravación del daño moral presumido del art. 27.1 y la atención preferente de la Estrategia Estatal del art. 34.4.*c*, *vid. supra*, § 5.2, nota 46.

[52] La inversión de la carga probatoria del art. 30.1 de la Ley 15/2022 presupone la previa aportación, por la parte actora, de indicios fundados de discriminación; sobre la barrera de entrada que ello representa para la trabajadora sin certificado, *vid. supra*, § 4.2, nota 34.

asegurada la derrota y es la del conocimiento empresarial que su propio fenotipo impide. El empresario no adapta lo que ignora. Así, la doctrina de Luxemburgo se detiene ante la interseccionalidad porque no sabe operar sin un tercero comparador[53] y, sin embargo, el intérprete español dispone de la cláusula abierta del art. 14 de la Constitución, que, leída con el art. 10.2 y con la *Observación general núm. 6 (2018)*, permite sostener una apreciación de la lesión que no dependa de localizar un sujeto idéntico en todo salvo en el rasgo controvertido. Ha de reconocerse que se trata de una propuesta interpretativa pues el Tribunal Constitucional no ha prescindido aún expresamente del comparador en un supuesto interseccional, de modo que la construcción se ofrece como lectura posible del marco vigente, no como doctrina consolidada. Su mérito es liberar a la mujer con TEA infradiagnosticada de la carga de contraponerse a un varón autista o a una mujer neurotípica para hacer visible una desventaja que, por definición, solo existe en la intersección.

Así, la respuesta está en redefinir qué cuenta como indicio. Cuando la literatura científica y los documentos administrativos acreditan que el infradiagnóstico femenino es sistemático, una trayectoria laboral que reproduzca el patrón descrito ha de poder operar como principio de prueba bastante para trasladar la carga al empleador. Así, si bastara un historial de bajas por ansiedad, casi cualquier trabajador podría invocar la categoría. De ahí que el indicio no pueda reducirse a ese historial, sino exigir su convergencia con marcadores específicos, esto es, la documentación del patrón sistemático, la presencia de rasgos compatibles con el fenotipo femenino y la coherencia de la trayectoria (rotaciones, agotamiento adaptativo, diagnósticos secundarios sucesivos que nunca estabilizan el cuadro). Y la regla solo desplaza la carga, no predetermina el fallo, pues el empleador conserva la posibilidad de acreditar la ausencia de discriminación. Lo que no resulta admisible, si se quiere ser coherente con el art. 6.3.*b*, es exigir a quien denuncia un sesgo diagnóstico que aporte, como billete de entrada, el diagnóstico que ese mismo sesgo le sustrajo, en definitiva, sería reclamarle la prueba de aquello cuya falta constituye el agravio.

6.2. Propuestas técnico-jurídicas: operar donde el sistema sí ve

En el plano de los instrumentos cabe avanzar sin aguardar a que se

[53] Sobre la inoperancia del tercero comparador ante la discriminación interseccional y la doctrina sentada en el asunto *Parris*, cit., *vid. supra*, § 5.3, notas 47-49.

© ADAPT University Press 2026

corrija el infradiagnóstico clínico, corrección ajena a la sede iuslaboral. El margen útil está allí donde el sistema sí ve. Y el sistema preventivo ve las patologías secundarias; el desacierto no reside en verlas, sino en tomarlas por la dolencia entera cuando son su superficie. Una vigilancia de la salud advertida de que la reiteración de cuadros ansioso-depresivos, sobre todo si conviven con un rendimiento sostenido a costa de un desgaste creciente, puede encubrir una condición primaria no identificada dispone ya, con el art. 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de título bastante para promover una reevaluación en lugar de archivar el episodio como flaqueza personal[54]. No se le pide un diagnóstico que no le incumbe, sino que la recurrencia funcione como señal de alerta y no como estigma.

En materia de ajustes, la dependencia del desvelamiento individual se atenúa cuando el acento se traslada de la petición singular al diseño del entorno. Buena parte de lo que la trabajadora con TEA necesitaría (previsibilidad de la tarea, contención de la sobrecarga sensorial, instrucciones explícitas, anticipación de los cambios) son medidas de accesibilidad de alcance general, recomendadas para el conjunto de la plantilla[55]. Un entorno así concebido no obliga a la trabajadora a delatar lo que tanto esfuerzo le costó ocultar para merecer una adaptación ya que la adaptación ya es un hecho. La Convención de 2006 ampara esta lectura anticipatoria de la accesibilidad, distinta del ajuste reactivo que se negocia caso por caso y que, para este colectivo, llega tarde o no llega.

Por encima del caso aislado, el reconocimiento de la interseccionalidad cuenta con un cauce institucional. Por ejemplo, cuando el Instituto Andaluz de la Mujer recomienda fomentar el conocimiento sobre el reconocimiento de la discapacidad y advierte de que ese conocimiento «es menor en las mujeres»[56], describe, sin nombrarla, la antesala del problema examinado. Llevar la recomendación hasta sus consecuencias, esto es, detección con perspectiva de género, formación de los servicios de valoración y de prevención y atención a las trayectorias de diagnóstico tardío, no reclama ley nueva, sino la voluntad de aplicar la vigente con la mirada puesta en quien hoy queda fuera del tablero. Ninguna de estas medidas devuelve los años en que el sistema operó como si estas trabajadoras no existieran. Más bien apuntan a un derecho antidiscriminatorio que deje de recompensar la

---

54 *Vid. supra*, § 4.3, sobre el reconocimiento desplazado hacia la patología secundaria.

55 *Cfr.* art. 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, en relación con su art. 2, sobre la distinción entre las medidas de accesibilidad de alcance general y el ajuste razonable individualizado y, en cuanto a las necesidades adaptativas específicas del TEA en el entorno de trabajo, M. MARTÍN MUÑOZ, M. PAMPÍN TORRES, D. SALDAÑA, *op. cit.*, *passim*.

56 INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *op. cit.*, p. 8; *vid. supra*, § 4.1, notas 29-31.

invisibilidad y aprenda a leerla como lo que es, el rastro de una exclusión en cuya producción él mismo tomó parte.

7. Conclusiones

Iniciábamos este trabajo con una intuición nacida de la observación directa y con una pregunta que el derecho rara vez se formula de manera explícita: por qué las mujeres con trastorno del espectro del autismo permanecen, con tanta frecuencia, fuera del alcance de una tutela antidiscriminatoria concebida, en principio, para ampararlas. El recorrido realizado permite ofrecer ahora una respuesta articulada que, a nuestro juicio, no reside en un déficit de normas, sino en el modo en que estas se engranan con un sustrato clínico que no las identifica.

El punto de partida es, en efecto, fáctico antes que jurídico. El fenotipo femenino del autismo, de expresión más sutil, y el recurso intensivo al camuflaje social no constituyen ventaja alguna, sino los factores de un infradiagnóstico sistemático, por lo que la desproporción diagnóstica documentada no expresa tanto una diferencia real de incidencia cuanto el sesgo de unos instrumentos concebidos y validados sobre patrones masculinos. Sobre todo, ello, opera un sistema de tutela que, en sus tres pilares, esto es, la cuota de reserva, los ajustes razonables y la condición de trabajadora especialmente sensible, descansa en el reconocimiento previo de la discapacidad. Su redacción es neutra en cuanto al género, pero sus efectos, en cambio, no lo son. De la confluencia entre uno y otro resulta una exclusión concatenada, pues estas mujeres quedan fuera de la cuota por carecer del certificado, fuera de los ajustes porque el propio camuflaje impide la cognoscibilidad de su necesidad y, cuando acceden a alguna protección, lo hacen por la puerta estrecha de la patología secundaria.

Ahora bien, tal exclusión no se deja reconducir a una discriminación múltiple meramente acumulativa, en la que los motivos se suman, sino a la discriminación interseccional que el art. 6.3.*b* de la Ley 15/2022 acoge a partir del estándar internacional, señaladamente de la *Observación general núm. 6 (2018)*: una forma específica de discriminación que brota del cruce, y no de la mera yuxtaposición, del género y la discapacidad.

De cuanto antecede se concluye que, sobre el papel, la protección existe; en la práctica, sin embargo, no alcanza a estas mujeres, ya que activarla exige un primer indicio que es, precisamente, el diagnóstico que el propio sesgo les ha negado. Por ello, las propuestas formuladas no aspiran a crear garantías nuevas, sino a remover lo que impide alcanzar las existentes, interviniendo sobre el diseño del sistema, sobre la noción de

© ADAPT University Press 2026

indicio y sobre los espacios en que la Administración sí actúa.

Con todo, el análisis normativo no agota el problema, pues su eficacia depende también del ecosistema de apoyo sobre el que estas mujeres se encuentran, y es aquí donde la experiencia acumulada en el trato cotidiano con familias, colectivos y asociaciones del ámbito del autismo nos permite cerrar con una constatación. En esos espacios, las terapias, las actividades y los grupos de habilidades sociales se orientan mayoritariamente hacia los varones, de modo que las mujeres quedan en minoría, no se reconocen en ellos y buscan referentes que no siempre tienen a su alcance. Tal orientación refleja, el mismo infradiagnóstico examinado a lo largo de estas páginas: si menos niñas y mujeres son diagnosticadas, menos llegan a unos servicios que terminan calibrándose sobre quienes los pueblan, y las pocas que llegan no se reconocen en un espacio pensado para otros. Lo ilustra una iniciativa de orientación e inserción laboral que tuvimos ocasión de coordinar en el seno de la Asociación Malagueña de Síndrome de Asperger, las jornadas *AMSA se mueve por el empleo*[57], de las que surgió el impulso de constituir una empresa de inserción social para el acceso de este colectivo al mercado de trabajo ordinario. La propuesta despertó interés, pero entre quienes se acercaron a ella apenas había mujeres, sino casi exclusivamente varones jóvenes.

La invisibilidad, de este modo, se realimenta a sí misma. Devolver visibilidad a estas mujeres, también en la representación y en los referentes, constituye por ello condición previa de cualquier tutela que aspire a ser efectiva, pues mientras el diagnóstico, siga sin alcanzarlas, el sistema antidiscriminatorio continuará dispensándoles una protección que se proclama universal y que, sin embargo, las abandona. Reconocer esa falla no supone renunciar al derecho, sino señalar la condición para que cumpla, respecto de ellas, el principio de igualdad.

Acaso ninguna construcción doctrinal exprese el núcleo de cuanto aquí se ha sostenido con la elocuencia de quien lo ha vivido. Al rememorar sus inicios profesionales en un entorno hostil, Temple Grandin, una de las voces más reconocidas del autismo, confiesa que «no sabía cuál era mi mayor desventaja, si ser mujer o autista»[58]. Esta pregunta es lo que precisamente este trabajo ha tratado de traducir al lenguaje del derecho: no dos desventajas que se sumen y entre las que quepa elegir la mayor, sino

---

[57] Organizadas por la Asociación Malagueña de Síndrome de Asperger (AMSA), Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga, el 17 y 18 de enero de 2014. *Vid.* SUR, *La Asociación de Síndrome de Asperger pone en marcha una empresa de inserción laboral en Málaga*, en *www.diariosur.es*, 20 enero 2014.

[58] T. GRANDIN, *Pensar con imágenes. Mi vida con el autismo*, Alba, 2015, p. 157 (ed. original: *Thinking in Pictures. My Life with Autism*, Doubleday, 1995).

una sola, indivisible, nacida de su cruce.

8. Bibliografía

BRIEBA-CASTILLO V., CALDERÓN-QUILODRÁN P., CANCINO-BARRENECHEA M.A., COFRÉ-CÁCERES I., ESCOBAR-GIMPEL V. (2024), *Experiencia de una mujer autista respecto a su diagnóstico en la adultez y las implicancias en su desempeño social*, en *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, vol. 32, artículo e3640, pp. 1-14

CAMELO CALVIÑO K., PELUSO CRESPI I., VIETTRO FERREIRA A. (2020), *Reflexión crítica y autobiográfica del Trastorno del Espectro Autista en las mujeres*, en R. JANOARIO, L. PELUSO (orgs.), *Diferencia y reconocimiento. Apuntes para deconstruir la ideología de la normalidad*, Universidad de la República

COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016), *Observación General núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad*, CRPD/C/GC/3

COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2018), *Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación*, CRPD/C/GC/6

CHINCHILLA F.L., MONTAÑÉS MURO P. (2024), *El Fenotipo Autista Femenino (FAF): el camuflaje social de las mujeres con autismo*, en N. CAPARRÓS CIVERA, S. MONTENEGRO LEZA (coords.), *Libro de resúmenes. IV Encuentro de Investigadoras e Investigadores en Trabajo Social y Servicios Sociales*, Universidad de La Rioja

FERNÁNDEZ GALIÑO M.D., LOUSADA AROCHENA J.F. (2022), *Prejuicios de género en las relaciones laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 16, pp. 18-40

GARCÍA MURILLO L., DÍAZ DE NEIRA M., AZUL FORTI-BURATTI M., PALANCA MARESCA I. (2020), *Una presentación no tan atípica: autismo en mujeres*, en *Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil*, n. 3, pp. 29-34

GRANDIN T. (2015), *Pensar con imágenes. Mi vida con el autismo*, Alba (ed. original: *Thinking in Pictures. My Life with Autism*, Doubleday, 1995)

HULL L., PETRIDES K.V., ALLISON C., SMITH P., BARON-COHEN S., LAI M.-C., MANDY W. (2017), *"Putting on My Best Normal": Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions*, en *Journal of Autism and Developmental Disorders*, vol. 47, n. 8, pp. 2519-2534

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2026), *Mujeres, discapacidad y empleo*, Boletín EQUIPA, n. 1

© ADAPT University Press 2026

KHUDIAKOVA V., ALEXANDROVSKY M., AI W., LAI M.-C. (2025), *What We Know and Do Not Know About Camouflaging, Impression Management, and Mental Health and Wellbeing in Autistic People*, en *Autism Research*, vol. 18, n. 2, pp. 273-280

KLEIN J., KRAHN R., HOWE S., LEWIS J., MCMORRIS C., MACOUN S. (2025), *A systematic review of social camouflaging in autistic adults and youth: implications and theory*, en *Development and Psychopathology*, vol. 37, n. 3, pp. 1320-1334

LOUSADA AROCHENA J.F. (2017), *Discriminación múltiple: el estado de la cuestión y algunas reflexiones*, en *Aequalitas*, n. 41, pp. 29-40

LOUSADA AROCHENA J.F. (2024), *Mujeres y discriminación interseccional (un ensayo sobre las mujeres en los márgenes)*, Dykinson

MARTÍN MUÑOZ M., PAMPÍN TORRES M., SALDAÑA D. (2025), *LaboraTEA. Guía para la inclusión laboral de personas autistas*, Cátedra de Autismo de la Universidad de Sevilla

MOLINA C. (2024), *Mujeres autistas: invisibles y abandonadas*, en *En la Calle*, n. 57, pp. 4-6

MUIÑO TATO A. (2026), *Systematic Review of Autism in Women: Invisibilised Profiles and Gender Bias*, en *Revista de Neurología*, vol. 81, n. 4, artículo 49367, pp. 1-19

PAGE M.J., MCKENZIE J.E., BOSSUYT P.M., BOUTRON I. *ET AL.* (2021), *Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas*, en *Revista Española de Cardiología*, n. 9, pp. 790-799 (trad. del original *The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews*, en *www.bmj.com*, 29 marzo 2021, pp. 1-9)

PERÁN QUESADA S. (2025), *El principio de igualdad de oportunidades por razón de género en el ordenamiento y la jurisprudencia europea. O no es lo mismo predicar que dar trigo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 489, pp. 144-173

PÉREZ ESTRADA K.A. (2023), *Perspectivas únicas: el espectro autista en mujeres*, en *Revista Digital Universitaria*, n. 6, pp. 1-11

REY MARTÍNEZ F. (2008), *La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 84, pp. 251-283

SÁNCHEZ GUERRERO A. (2022), *Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 310-382

SHEPPARD C. (2011), *Multiple Discrimination in the World of Work*, ILO Working Paper, n. 66

SUR (2014), *La Asociación de Síndrome de Asperger pone en marcha una empresa de inserción laboral en Málaga*, en *www.diariosur.es*, 20 enero

VIVERO SERRANO J.B. (2025), *Las acciones positivas para las mujeres en materia de Seguridad Social. La asignatura pendiente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*,

en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *La brecha de género en pensiones*, Laborum

© ADAPT University Press 2026

Mujeres y desempleo de larga duración*

Alejandra SELMA PENALVA**

RESUMEN: Los datos estadísticos se ocupan cada año de confirmar que ciertos colectivos de trabajadores no sólo tienen más posibilidades de perder su empleo que otros, sino también que será mucho más difícil para ellos reincorporarse al mercado de trabajo. En especial, las mujeres de escasa cualificación, de más de 45 años, con cargas familiares o con discapacidad, las mujeres extranjeras y las mujeres trans son las más perjudicadas. Aunque, por el momento, nuestro legislador ha puesto en marcha numerosas estrategias para evitar el paro de larga duración, no han ofrecido los resultados esperados. En el presente trabajo se proponen alternativas que podrían ayudar a mejorar las tasas de empleabilidad de los trabajadores más vulnerables, especialmente de las mujeres de mayor edad.

Palabras clave: Desempleo, mujer, larga duración, discriminación múltiple, recualificación profesional, cargas familiares.

SUMARIO: 1. Consideraciones iniciales: el desempleo como causa del desempleo. 2. Estrategias de solución. Muchas y variadas pero poco efectivas. 3. Regalos envenenados. 4. ¿Soluciones olvidadas? 5. Conclusiones: la indemostrable discriminación por edad en los procesos de selección de personal. 6. Bibliografía.

* Trabajo realizado al amparo del Proyecto PID2023-147932OB-I00, *Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión*, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER, UE.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Women and Long-Term Unemployment

ABSTRACT: Statistical data each year confirms that certain groups of workers not only have a higher likelihood of losing their jobs than others, but also that it will be much more difficult for them to re-enter the labour market. In particular, women with low qualifications, over 45 years old, with family responsibilities or disabilities, foreign women and trans women are the most affected. Although, for the moment, our legislator has implemented numerous strategies to prevent long-term unemployment, they have not produced the expected results. This paper proposes alternatives that could help improve the employability rates of the most vulnerable workers, especially of older women.

Key Words: Unemployment, women, long-term, multiple discrimination, professional retraining, family responsibilities.

© ADAPT University Press 2026

1. Consideraciones iniciales: el desempleo como causa del desempleo

El pleno empleo es una situación en donde todos los individuos de un país, que están en condiciones de trabajar y que quieren hacerlo, se encuentran efectivamente trabajando ya sea como empleados de una empresa u organización o creando la suya propia. El concepto de pleno empleo es más bien teórico ya que es prácticamente imposible encontrar un caso en real en donde el desempleo sea exactamente cero.

Aunque suele asociarse el paro de larga duración con situaciones de crisis económica, esto en realidad no es del todo cierto. Y es que si lo fuera, ¿por qué se produce el desempleo de larga duración cuando no hay crisis? Tanto es así, que se calcula que, incluso en épocas de bonanza económica, consideradas a efectos estadísticos como de "pleno empleo", sigue existiendo un desempleo residual de cerca del 8% respecto al que es muy difícil actuar.

A efectos sociológicos, se identifican diversos tipos de desempleo: desempleo cíclico o estacional, desempleo natural, desempleo friccional[1], y por supuesto, desempleo estructural. Entre todos los posibles tipos de desempleo, el desempleo estructural es el que explica con mayor facilitad los episodios de desempleo de larga duración. Así las cosas, en realidad, puede decirse que el desempleo de larga duración suele estar causado por tres factores (a veces simultáneos y otras veces no): crisis económica, desajuste de habilidades profesionales y discriminación. Cada una de estas causas debe ser combatida de forma diferente.

El desempleo estructural es un tipo de desempleo que se produce, como su propio nombre indica, debido a cambios en la estructura económica de un país, lo que genera una desconexión entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral. Esto significa que, aunque haya personas buscando empleo, no logran encontrar trabajos que se ajusten a sus habilidades. Así, por ejemplo, la automatización, cambios tecnológicos o la globalización, suelen alterar la naturaleza de los trabajos

[1] El desempleo friccional es el desempleo voluntario que dura el tiempo entre que un trabajador deja un empleo y encuentra otro. El desempleo cíclico o estacional hace referencia a los periodos de inactividad vinculados a actividades claramente intermitentes (como ocurriría con las campañas agrícolas, o temporadas hosteleras). La tasa natural de desempleo es aquella que representa un nivel de desempleo que no puede ser reducido y que forma parte de lo que se considera normal en una economía. Este nivel suele oscilar entre un 2% y un 8% y en su cálculo se incluye tanto el desempleo friccional de la población, como el desempleo cíclico o estacional, y también, aquél que generan los sujetos que, estando inscritos como demandantes de empleo, en realidad no se encuentran en una verdadera búsqueda activa de un puesto de trabajo.

disponibles, dejando obsoletas ciertas habilidades laborales, y generando un excedente de trabajadores que no pueden reincorporarse fácilmente al mercado. Este tipo de desempleo es particularmente preocupante porque no desaparece con el simple crecimiento económico: requiere de recualificación profesional para adaptarse a las nuevas demandas del mercado y ello tiene sus inconvenientes. No sólo va a requerir un tiempo muy valioso, sino que además es más difícil recualificar a los trabajadores de más edad, por lo que la adaptación del perfil profesional del demandante de empleo no se va a producir a corto plazo, avocando muchas veces al trabajador afectado a la situación de desempleo de larga duración.

De los más de dos millones y medio de desempleados que se registran en España, cerca de un millón son parados de larga duración (en concreto, según se desprende de la Encuesta de Población Activa (EPA); en 2025, existían en España 999.700 personas en desempleo que superan el año de búsqueda de trabajo)[2].

Pese a lo que a primera vista pudiera parecer no son cifras del todo malas, pues no han variado prácticamente en los últimos años (de hecho, es la primera vez en quince años que el desempleo de larga duración consigue bajar del millón de personas). Esto demuestra que, en contra de lo que en un principio pudiera parecer, la digitalización de la producción y la incorporación masiva de las IA a todos los ámbitos de la sociedad no ha generado las reducciones de empleo que se esperaban. Todo lo contrario, se ha registrado una importante creación de nuevos puestos de trabajo en sectores como el comercio electrónico, la logística y la atención al cliente, que sin duda, han absorbido a un gran volumen de demandantes de empleo. Además, la reactivación de actividades vinculadas al ocio, el deporte o la estética paralizadas durante la pandemia, está ayudando a mantener prácticamente invariables las cifras de paro en general, y de desempleo de larga duración, en particular.

Pese a todo, el paro de larga duración sigue siendo un problema: según los datos del INE afecta al 39% de la población en desempleo.

Como es sabido, se considera desempleo de larga duración cuando la persona ha estado desempleada e inscrita en la oficina de empleo al menos 12 de los últimos 18 meses. Aunque son muchas y variadas las causas que estadísticamente se vinculan al desempleo de larga duración hay, sin duda, una que destaca sobre el resto: la edad del trabajador guarda una relación

[2] Según el informe presentado por la FUNDACIÓN ADECCO, *El número de desempleados de larga duración alcanza su valor mínimo en 15 años, pero castiga especialmente a las mujeres y a los mayores de 50 años*, Nota de prensa 25 febrero 2025, basándose en los resultados de la EPA.

© ADAPT University Press 2026

directa con el desempleo de larga duración[3].

Tanto es así que el colectivo de los trabajadores mayores de 55 años presenta una tasa de paro superior al del resto de la población activa. Y es que, dentro de esta franja de edad, una persona de cada 10 ha perdido su puesto de trabajo sin haber alcanzado la edad de jubilación[4].

Ahora bien, estos datos son todavía más preocupantes de lo que a primera vista parece: las dificultades de acceso a un empleo no comienzan a los 55 años, sino mucho antes: a partir de los 45 años los demandantes de empleo se consideran un colectivo de atención prioritaria, pues sus posibilidades de convertirse en parados de larga duración aumentan exponencialmente. Así pues, aunque las personas mayores de 45 años representan en España cerca del 60% de los nuevos demandantes de empleo que se registra cada año, sólo 2 de cada 10 desempleados comprendidos en esta franja de edad conseguirán encontrar un nuevo empleo[5]. Si a ello le añadimos la concurrencia, junto con la edad, de otros factores personales y sociales, las cifras de desempleo se multiplican: género, discapacidad o cargas familiares son las más relevantes, pero no las únicas causas coadyuvantes de discriminación múltiple en el empleo. Sirva a modo de ejemplo un dato: nada menos que el 59% de los perceptores del subsidio para mayores de 52 años son mujeres[6]. En otras palabras: por lo que a la edad se refiere, adviértase que las estadísticas demuestran que, si las dificultades de contratación comienzan a los 45 años de edad y se endurecen a partir de 49 años, a partir de los 55 años las oportunidades de colocación son prácticamente nulas, especialmente si es una mujer la que se encuentra buscando empleo.

A la vista de la fuerte incidencia que tiene la edad sobre el paro de larga duración, se aprecia que el problema al que se enfrentan estos trabajadores no es normalmente su incorporación al mercado de trabajo (pues lo hicieron en su momento, posiblemente sin incidencias), sino su reincorporación al trabajo cuando lo pierden.

Abandono escolar y pobreza infantil han demostrado ser los

---

[3] Se trata éste de un dato fácilmente observable en las estadísticas de empleo. En este sentido, resultan útiles las consideraciones realizadas por la FUNDACIÓN ADECCO, *op. cit.*

[4] Según A. VILLAR NOTARIO, S. DE LA RICA GOIRICELAYA, L. GORJÓN GARCÍA, *El coste social del desempleo en España. El discreto encanto de la recuperación económica*, Fundación BBVA, 2023, a partir de microdatos de la EPA del INE.

[5] Véase *https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html*. Cifras similares se analizan en A. VILLAR NOTARIO, S. DE LA RICA GOIRICELAYA, L. GORJÓN GARCÍA, *op. cit.*

[6] Véase *https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html*, cit.

principales indicadores predictivos de la continuación de la pobreza en la edad adulta. Menos formación, menor red familiar y social y de apoyo, y con ello, menos cualificación profesional y menores posibilidades de encontrar un empleo. Pero el principal problema de la pobreza no es éste, sino que tiende a perpetuarse, transmitiéndose de padres a hijos[7].

Los parados de larga duración se ven obligados a hacer frente a muchas causas de discriminación que se presentan de forma conjunta: la edad[8], el hecho de ser mujer, tener cargas familiares, ser familia monoparental, por ejemplo, son ya en sí mismos importantes obstáculos a la empleabilidad[9], a los que a veces se une la falta de titulación, la nacionalidad, la enfermedad o la discapacidad[10], factores que complican el máximo la búsqueda de empleo. Y es que, aunque a primera vista no lo parezca, la pobreza ha demostrado ser uno de los principales obstáculos a la empleabilidad[11]. Por ese motivo, el paro de larga duración es, en la práctica el más difícil de

---

[7] Según señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, «el gran desencadenante del desequilibrio entre España y Europa es el desempleo y la baja intensidad de trabajo en los hogares españoles, que limitan gravemente el acceso a recursos educativos, incrementa la presión socioeconómica de las familias y perpetúa la pobreza, derivando en abandono escolar, exclusión social y un ciclo intergeneracional de desigualdad. Frente a esta situación, es urgente e imperativo fortalecer nuestro modelo productivo y priorizar políticas activas de empleo que dinamicen el mercado laboral y capaciten a las personas en competencias con alta demanda, conectándolas con los nichos de empleo emergentes. Por el contrario, una extensión prolongada de los subsidios, sin un enfoque claro hacia la empleabilidad, puede ocasionar dependencia, potenciar la economía sumergida y generar desvinculación del mercado laboral, incrementando la vulnerabilidad de los hogares en España» (FUNDACIÓN ADECCO, *La Fundación Adecco alerta: sin una apuesta seria por empleos inclusivos y sostenibles no se puede hacer frente a la exclusión social*, Nota de prensa 20 diciembre 2024).

[8] Véase, al respecto, A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración*, en *esta Revista*, 2024, n. 3.

[9] Aspecto en el que incide E. LÓPEZ DÍAZ, J. SANTOS DEL CERRO, *Discriminación de género en el mercado laboral español y políticas de regulación públicas*, en *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*, 2015, n. 5.

[10] No se puede negar que las barreras laborales siguen siendo muy intensas respecto a personas con discapacidad, entre otras cosas, porque el actual cupo de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (un 2% en empresas de más de 50 trabajadores) constituye una obligación muy poco ambiciosa teniendo en cuenta las características del tejido productivo español, donde sólo un 1% de nuestras empresas supera esa cifra de empleados. Véase J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, n. 195.

[11] Véase al respecto las contundentes apreciaciones de V. HERNANZ, J.F. JIMENO, *Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano*, en *Cuadernos Económicos*, 2018, n. 95.

© ADAPT University Press 2026

revertir[12], porque normalmente es sólo el efecto visible de una concurrencia variada de diversos factores personales que provocan discriminación laboral, por lo que atajarlos conjuntamente resulta especialmente complejo[13]. Y es que muchos de estos parados se enfrentan a causas de discriminación múltiple: distintos factores personales o sociales, por sí solos suficientes para descolocar la carrera laboral de una persona concurren simultáneamente, lastrando de forma especialmente intensa las oportunidades laborales del sujeto que las sufre[14].

Al mismo tiempo, el parado de larga duración, muchas veces, arrastra el inconveniente de carecer de un medio de transporte propio que facilite sus oportunidades de empleo. No se puede dejar de destacar que contar con un vehículo propio puede llegar a representar un gasto inasumible en determinadas familias monoparentales, de ingresos reducidos, sobre todo, en los casos en los que se accede a un empleo poco cualificado y las propias cargas familiares hacen inviable llevar a cabo una jornada completa. Situaciones en las que, una vez más, la principal perjudicada es la mujer, que es la que, estadísticamente, registra ingresos más pequeños en comparación con los hombres. Así pues, carecer de vehículo propio lastra no sólo las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo por cuenta ajena, sino también, las oportunidades reales de iniciar una actividad por cuenta propia. Precisamente por este motivo, la recentísima Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, introduce la perspectiva de género en

[12] Como ponen de manifiesto S.M. RUESGA BENITO, J. SILVA BICHARA, L. PÉREZ ORTIZ, *El mercado laboral en España: el paro de larga duración y las prestaciones por desempleo*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 1.

[13] Son muchos los autores que han abordado a lo largo de los años este importante tema entre otros, por su importancia, destacan J.A. DEL POZO IRRIBARRÍA, M.A. RUIZ, A. PARDO, R. SAN MARTÍN, *Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados*, en *Psicothema*, 2002, n. 2; L. DÍAZ BERNARDO, *El desempleo de larga duración: política de empleo*, en F.J. HIERRO HIERRO (dir.), *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson, 2022; M.J. DÍAZ SANTIAGO, P. LÓPEZ CALLE, A.J. RAMÍREZ MELGAREJO, E. CAMPOS ESPINOSA, *El paro de larga duración en España: un problema invisibilizado dentro de los datos de desempleo*, en A. FIOR, J.A. RUIZ SAN ROMÁN (coords.), *Comunicación y tecnología para una sociedad inclusiva y sostenible*, Tirant lo Blanch, 2025.

[14] Son muchos los autores que han abordado el tema de la discriminación múltiple. A modo de ejemplo, véanse W. REIFARTH MUÑOZ, *Discriminación múltiple y colectivos especialmente vulnerables*, en M. DEL POZO PÉREZ, L.M. BUJOSA VADELL (dirs.), *Proceso penal y víctimas especialmente vulnerables: aspectos interdisciplinares*, Aranzadi, 2019; I.R. FERIA BASILIO, *La discriminación múltiple como reto de las políticas de empleo*, en J. CABEZA PEREIRO, F. FERNÁNDEZ PROL (coords.), *Políticas de Empleo*, Aranzadi, 2013; R. SERRA CRISTÓBAL, *La discriminación múltiple ¿un nuevo enfoque sobre la igualdad?*, en J.V. GIMENO SENDRA, M.T. REGUEIRO GARCÍA (coords.), *Nuevas tendencias en la interpretación de los derechos fundamentales*, Universitas, 2015.

los planes de movilidad. A estos efectos, el art. 31 de la nueva Ley, bajo la rúbrica *Perspectivas de género e igualdad de trato y no discriminación en la movilidad*, compromete a las Administraciones públicas, detectar y erradicar las dificultades en el acceso a los diversos modos de transportes que puedan existir en función del sexo, la edad o el poder adquisitivo, u otras circunstancias sociales relevantes, evitando así «cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por cualquier circunstancia o condición social y, en particular, en función de su sexo, edad, discapacidad, origen racial o étnico, orientación sexual o identidad de género o situación socioeconómica».

En definitiva, un panorama complejo donde la edad y los recursos económicos se convierten a su vez en causa y efecto del paro de larga duración, generando así una espiral que se retroalimenta, muy difícil de romper.

2. Estrategias de solución. Muchas y variadas pero poco efectivas

A lo largo de los años se han puesto en marcha distintas iniciativas destinadas a paliar la situación de desempleo de larga duración. El resultado es una compleja combinación de políticas activas y pasivas, laborales y fiscales que pretenden, como resultado común, facilitarles un medio de vida periódico a este tipo de desempleados especialmente vulnerables, bien sea procurándoles el acceso a una actividad profesional (por cuenta ajena o por cuenta propia), o quizá, si no fuera posible lo primero, ofreciéndoles unos ingresos prestaciones que les permitan subsistir y hacer frente a sus responsabilidades familiares.

Como punto de partida, el SEPE tiene entre sus objetivos prioritarios ofrecer formación específica de reconversión profesional a los parados de larga duración inscritos como demandantes de un nuevo empleo, adaptada a las necesidades específicas de este colectivo y prestando especial atención a su recualificación profesional encaminada a permitirles trabajar en sectores de alta demanda. Parece que las nuevas demandas de empleo se van a presentar en sectores tecnologizados, por lo que la formación digital de los demandantes de empleo en general, y de los parados de larga duración en particular, resulta imprescindible, aunque en ciertos casos esta formación en competencias digitales sea particularmente difícil de adquirir por personas que, por formación, edad, estrato social o situación familiar, se han encontrado particularmente alejadas de la tecnología, haciéndoles particularmente complicado alcanzar las competencias digitales que fácilmente adquieren otros colectivos.

© ADAPT University Press 2026

Completando la estrategia anterior, el RD-Ley 8/2019, de Medidas Urgentes en Materia de Protección Social incluye unos interesantes beneficios en la cuota de cotización a la Seguridad Social para las empresas que contraten, por tiempo indefinido a este tipo de desempleados (bonificación que se acentuará más cuando el desempleado en cuestión pertenece a un colectivo determinado). Pese a todo, las estadísticas demuestran que no son efectivas.

Tampoco el autoempleo es la solución perfecta. Según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en 2025, el empleo por cuenta propia ha representado en España el 14,58% del empleo total. En concreto, según los datos del INE, en 2025, más del 54% de los 3.400.000 de empresas registradas en España, correspondía a pequeños autónomos sin empleados a su servicio. Se demuestra así que, el trabajo por cuenta propia se materializa en nuestro país mayoritariamente en forma de microempresas: entidades empresariales de reducidísimas dimensiones.

Se intuye que estos pequeños autónomos buscan en el autoempleo la flexibilidad organizativa, la libertad de decisión y las facilidades de conciliación que no encuentran en los trabajos por cuenta ajena. Pero a pesar de que los trabajadores autónomos sean dueños de su tiempo y puedan decidir cómo organizarlo, la realidad demuestra que el trabajo por cuenta propia no es la utopía que muchos imaginaban.

No sólo tienen que enfrentarse a una ingente cantidad de trámites administrativos, que provocan una sobrecarga de trabajo muchas veces inasumible[15], sino que también se enfrentan a duras condiciones económicas, entre ellas, el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de cotización.

Por mucho que exista en el ordenamiento jurídico español una tarifa plana de cotización de la que podrán beneficiarse los nuevos autónomos durante 12 meses (o 24, si es que todavía sus ingresos profesionales no alcanzan el SMI), esto no impide que, expirada su duración máxima, el pequeño autónomo se enfrente al cumplimiento integro de sus obligaciones de cotización, por escasos que sean sus ingresos. En realidad con esta denominación coloquial se está haciendo referencia a una importantísima reducción de la cuota de cotización en el RETA para las personas que, independientemente de su edad, se incorporen por primera vez a este

[15] La Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) denuncia la "insoportable carga burocrática" que aguantan los más de 3,4 millones de autónomos en España para poder sacar adelante sus negocios. Según ATA, los datos reflejan que un trabajador por cuenta propia destina una media de 200 horas al año exclusivamente a realizar trámites con las diferentes administraciones y al cumplimiento de sus obligaciones fiscales, laborales y de Seguridad Social.

régimen de Seguridad Social. A modo de ejemplo, sirva el siguiente dato: en septiembre de 2024, había 469.839 trabajadores autónomos (13,8% del total) con derecho a tarifa plana, frente a 2.925.394 (86,2%) que no la tenían. Y es que, los supuestos en los que, lícitamente, se permite la reducción de las cuotas de cotización al RETA, son tan excepcionales en cuanto a requisitos y duración, que no responden a las necesidades reales de muchos pequeños, y sobre todo, pequeñas autónomas. Adviértase que, aunque inicialmente se planteó como una medida que incidiese principalmente sobre los menores de 30 años, y sobre las mujeres emprendedoras menores de 35 o con cargas familiares, estas especialidades han ido desapareciendo de la configuración de la medida, que actualmente afecta por igual a todo trabajador autónomo que se incorpore al mercado de trabajo (o reinicie su actividad después de al menos dos años de inactividad), independientemente de su edad o género, exceptuando ciertas ampliaciones para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o autónomos que presten servicios en régimen de pluriactividad.

Parece que las últimas reformas normativas han dejado inoperante la tradicional postura de nuestro Tribunal Supremo que, desde hace años sostenía que no hacía falta cotizar (por no poder demostrarse la habitualidad que define al trabajo autónomo), si no se realizaba una actividad que reportase, al menos ingresos similares al SMI[16]. Con la reforma que llevó a cabo el RD-Ley 13/2022 el legislador optó por ampliar el número de tramos de cotización al RETA con el fin de intentar acercar el deber de cotización a los ingresos reales del autónomo. El objetivo era suponer un estímulo a la regularización de muchas actividades por cuenta propia que, hasta el momento, no se hubieran declarado[17]. Ahora bien, pese a estos intentos, la

[16] Como denuncia M.C. LÓPEZ ANIORTE, *El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la "habitualidad" al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2013, n. 9. También, sobre la misma cuestión, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ÁLVAREZ CUESTA, *Algunas manifestaciones del trabajo autónomo precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social*, en Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, n. 144. Al respecto, resulta muy interesante la lectura de los problemas prácticos que pone de manifiesto C. MARTÍNEZ MORENO, *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos en la jurisprudencia*, *ibidem*.

[17] Al respecto, nuestra doctrina más especializada venía ya defendiendo «el establecimiento de un modelo de cotización a la Seguridad Social por parte del autónomo en atención a sus ingresos reales», con el fin de evitar que el peso de la cotización recaiga con demasiada fuerza sobre «trabajadores sin apenas patrimonio que lo sustenten, con ingresos económicos muy reducidos por su actividad y escenarios de enorme irregularidad e inestabilidad de sus negocios» (J. CRUZ VILLALÓN, *Balance y retos del régimen de Seguridad Social*

© ADAPT University Press 2026

solución que ofrece el legislador no es perfecta.

Adviértase que, con una base mínima de cotización de 653,59 euros[18], el trabajador autónomo tendrá que pagar una cuota de más de 205 euros mensuales[19]. Y es que aunque la base de cotización se calcula atendiendo a los ingresos del autónomo después de restar todos los gastos incurridos en el ejercicio de la actividad y que sean necesarios para generar los ingresos del trabajador autónomo, y además, sobre la cantidad resultante, se aplicará una deducción adicional del 7% (3% para los autónomos societarios) por concepto de gastos genéricos, no se puede olvidar que, también tendrá que hacer frente a los impuestos que le correspondan (en concepto de IVA; Impuesto de Sociedades o de IRPF).

Pese a todo, aunque la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (conocida como Ley de Startups) adolece de contemplar incentivos fiscales (arts. 7 y 8) y medidas de apoyo (arts. 19 y 20) para facilitar la creación y escalado de empresas innovadoras poco generosas, el número de trabajadores autónomos en general, y de trabajadoras autónomas en particular, sigue creciendo en nuestro país, situándose, de media, en cifras muy cercanas a las registradas en el resto de países europeos[20].

En cualquier caso, cuando las políticas activas (aquéllas destinadas a favorecer la búsqueda de empleo) fracasan, entran en juego las políticas pasivas (destinadas a ofrecer una fuente periódica de ingresos a la persona desempleada que, por el hecho de serlo, no cuanta con un ingreso salarial). El RD-Ley 2/2024 reconfigura el nivel no contributivo de protección por desempleo en España[21].

---

de los trabajadores autónomos, en Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, n. 144, respectivamente pp. 120 y 119).

[18] Repárese en que el RD-Ley 13/2022 indica que las nuevas bases de cotización sean aprobadas en los Presupuestos Generales del Estado (PGE). Sin embargo, desde 2023 se han ido prorrogando los PGE, por lo que no hay aún una subida oficial.

[19] En 2026, la cuota de cotización al RETA que deberá asumir, como mínimo, el autónomo más pequeño, será: por contingencias comunes (28,30%), por contingencias profesionales (1,30%), por cese de actividad (0,90%), por formación, orientación y promoción de la actividad emprendedora (0,10%), mecanismo de equidad intergeneracional (que será ya de un 0,90% en 2026). Porcentaje de cotización que, aplicado sobre una base mínima de 653,40 euros para ingresos que no superen los 670 euros, arrojará una cuota mensual de cotización al RETA de 205,88 euros.

[20] Las mujeres autónomas en España se han incrementado un 13,8% en la última década. Las mujeres ya suponen casi el 37% del total de autónomos en España, mientras que en la UE el porcentaje medio es del 34% (es decir, en España ya hay casi un 3% más de autónomas que en la media de los veintisiete).

[21] El importante papel integrador que siempre ha llevado a cabo el subsidio por desempleo ya se puso de manifiesto hace años en E. CABERO MORÁN, *El subsidio extraordinario por*

Valorando las distintas normas existentes, podemos observar que las políticas pasivas destinadas a parados de larga duración se pueden dividir a su vez en dos grandes grupos: aquellas en cuyo devengo es imprescindible analizar la vida laboral anterior del beneficiario (como ocurre con las prestaciones y los subsidios por desempleo) y aquellas otras en las que este extremo no resulta relevante (tal y como actualmente se configura el IMV). Hay que resaltar que no todos los parados de larga duración son a su vez beneficiarios de prestaciones por parte del sistema, pues en ello influyen factores muy diversos (periodo previo de cotización, meses de inactividad, nivel de rentas, edad del trabajador y situación familiar, entre otras).

Adviértase que muchos desempleados de larga duración no tendrán derecho a percibir prestación contributiva por desempleo (aquella vinculada a la existencia de un periodo previo de cotización por parte del beneficiario y calculadas en función de la base por la que hubieran cotizado) pues, muchas veces ésta se agota sin que su perceptor haya encontrado un nuevo empleo. Pero habiendo agotado la prestación contributiva por desempleo, o incluso, no teniendo derecho a ella, los parados de larga duración pueden optar, en España a una serie de prestaciones de naturaleza no contributiva. En concreto, una vez eliminado el subsidio extraordinario por desempleo[22], dentro del amplio abanico de posibles subsidios por desempleo previstos en la legislación española, son principalmente dos los que se ajustan mejor a las necesidades de un sujeto que pueda calificarse como "parado de larga duración": el subsidio de desempleo por agotamiento de la prestación contributiva y el subsidio para mayores de 52 años. En ambos casos, estos subsidios entran en juego porque el potencial beneficiario ya ha agotado a prestación contributiva por desempleo que pudiera corresponderle sin haber encontrado un nuevo puesto de trabajo (situación consustancial al paro de larga duración). La cuantía de esta ayuda (al igual que ocurre con los restantes subsidios por desempleo actualmente previstos) se vincula al IPREM, de forma que se percibirá el 95% del IPREM durante los primeros 180 días de la prestación, el 90% del IPREM entre el día 181 y el día 360.y el 80% del IPREM a partir del día 361. En caso del subsidio para mayores de 52 años, se contempla que éste se perciba hasta el momento de la jubilación del beneficiario.

Además de las bonificaciones en la Seguridad Social, existen otras ayudas y programas que intentan mejorar la calidad de vida de los parados de larga duración que todavía no han logrado reincorporarse al trabajo,

desempleo y la reordenación de la protección a los parados de larga duración, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 47.

[22] A partir del 1 de noviembre de 2024 ya no se aceptaron más solicitudes, pues se trata de un subsidio eliminado por el RD-Ley 2/2024.

© ADAPT University Press 2026

como el Ingreso Mínimo Vital (IMV), que sustituye la antigua Renta Activa de Inserción (RAI), eliminada mediante el RD-Ley 2/2024.

Aunque las citadas ayudas no llevan aparejada la necesidad de cumplir un itinerario personalizado de empleabilidad que asegure que la perceptora realiza actividades formativas que van mejorando sus oportunidades de empleo (como sí hacía la extinta RAI), su finalidad es aportar una fuente de ingresos temporal que permita a los beneficiarios sobrellevar una mala época de su vida y poder reincorporarse después al mercado laboral sin incidencias.

Por su parte, fiscalmente, la regulación de las "deducciones por creación de empleo", previstas en el art. 37 de la Ley 27/2014, reguladora en nuestro país del Impuesto de Sociedades no sólo es insuficiente sino también obsoleta. Tanto es así que nuestras empresas apenas reparan en esta deducción a la cuota del citado impuesto, al ser muy pocas las empresas que cumplen los presupuestos que les permitirían beneficiarse de ella y representarles además una cantidad muy poco significativa en comparación con el esfuerzo que asumen. Aunque centradas con carácter general en potenciar la contratación de menores de 30 años demandantes de empleo, algunos colectivos específicos de desempleados (como es el caso de las personas con discapacidad, tal y como indica el art. 38 de la citada Ley 27/2014), podrán activar deducciones más elevadas, colectivos entre los que no se encuentran las víctimas de ningún tipo de violencia (ni siquiera las víctimas de violencia de género) pues no se ha previsto ninguna salvedad respecto a ellas, a pesar de ser un colectivo, estadísticamente, gravemente afectado por la precariedad laboral.

Sirva un simple dato para demostrar la desconfianza que nuestro legislador tiene respecto a la utilidad de los incentivos fiscales como medida de estímulo de la contratación de parados de larga duración: el citado art. 37 de la Ley 27/2014, establece que tales deducciones se activarán cuando contraten demandantes de empleo utilizando la modalidad de *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, sin que nadie haya reparado por el momento en que la citada modalidad contractual desapareció de nuestro ordenamiento jurídico con efectos de 1 de enero de 2019 (RD-Ley 28/2018), al bajar la tasa de desempleo por debajo del 15%. Aunque la referencia a esta modalidad contractual ya totalmente desfasada se entienda tácticamente corregida y reconducida al contrato indefinido (ordinario), resulta muy llamativo este estrepitoso olvido del legislador, que no hace otra cosa que inducir a confusión y desincentivar así la aplicación de la citada deducción.

Tampoco son tantas las empresas potencialmente beneficiarias de esta iniciativa, pues sólo podrán disfrutarla aquellas entidades que concierten su

primer contrato de trabajo con un menor de 30 años (art. 37.1, Ley 27/2014) y las empresas de menos de 50 trabajadores que, decidan aumentar su plantilla contratando indefinidamente a un perceptor de prestaciones contributivas por desempleo (art. 37.2, Ley 27/2014), sin establecer trato cualificado alguno para parados de larga duración aunque resulta indudable que las dificultades de éstos tanto para acceder, como para reincorporarse al mercado laboral pueden ser especialmente intensas. Además, aunque se aplican durante un único ejercicio económico (aquel en el que se produce el incremento de la plantilla) están condicionadas al mantenimiento del empleo al menos durante tres años (art. 37.3, Ley 27/2014).

La práctica ha demostrado que tampoco el estímulo del trabajo autónomo ha ofrecido resultados exitosos en los parados de larga duración: falta de formación y experiencia laboral, ausencia de ahorros, edad, responsabilidades familiares, etc., unido a otros factores, hace poco atractivo entre personas pertenecientes a este colectivo cualquier programa de estímulo del emprendimiento que se quiera poner en práctica[23], entorno en el que no ayuda la dependencia prestacional a la que se acomodan cierto colectivos para los que, atendiendo a las circunstancias personales en las que se encuentran, la búsqueda y el mantenimiento del empleo resulta ser un proceso especialmente duro[24].

Por su parte, IMV y el subsidio por desempleo son prestaciones, en cierta medida, también compatibles entre sí. Aunque a primera vista pudiera pensarse que, vinculadas ambas a la carencia de rentas del solicitante, la percepción de una de ellas impediría la concurrencia de los presupuestos necesarios para activar el derecho a percibir la segunda, en realidad, es que pueden solicitarse simultáneamente ambas prestaciones, aunque no en todos los casos se cobrará lo mismo. Recuérdese que en el IMV no todas las personas cobran lo mismo, porque la renta que garantiza esta ayuda no es la misma en todos los casos: depende del número de miembros de la unidad de convivencia y de sus ingresos. De esta forma, será posible solicitar el IMV mientras se cobra el subsidio por desempleo para víctimas de violencia de género, pero la Seguridad Social analizará cada caso para ver

[23] Tema que analiza M.B. GARCÍA ROMERO, *Desempleados de larga duración: medidas de incentivación del emprendimiento y del empleo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2016, n. monográfico *Medidas de Seguridad Social de fomento del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema en España e Italia*.

[24] Polémico tema que aborda C. MOLINA NAVARRETE, *La encrucijada del derecho a una protección social adecuada por desempleo más allá de las emergencias: entre suficiencia prestacional y eficiencia para el retorno al mercado de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 484.

© ADAPT University Press 2026

a qué cantidad se puede tener derecho en concepto de IMV en función de los ingresos y patrimonio del solicitante y las características de su unidad de convivencia. Y es que hay hasta 14 niveles diferentes de ayudas en concepto de IMV, que en el año 2025 oscilan entre los 658,81 euros al mes para un beneficiario único, a los 1.449,39 euros al mes para hogares monoparentales compuestas por un adulto y, al menos, cuatro menores de edad. En cada uno de estos casos, para saber a cuánto ascenderá el IMV que la unidad de convivencia tiene derecho a percibir, se calcularán los ingresos que tiene el solicitante y su unidad familiar. Dentro de esos ingresos estará el importe del subsidio por desempleo (que puede tener derecho a percibir el solicitante o cualquiera de los miembros de su unidad familiar) que será, en 2025, de 570 euros al mes (durante los primeros seis meses de su percepción) y se descontará de la ayuda total que garantiza el ingreso mínimo.

3. Regalos envenenados

No se discute que el colectivo femenino es el principalmente afectado por el paro de larga duración, especialmente las mujeres con discapacidad, con capacidad intelectual límite, con trastornos del espectro autista, mujeres LTBI; mujeres mayores de cuarenta y cinco años, mujeres migrantes, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de actos terroristas, mujeres que constituyen familias monoparentales o las mujeres pertenecientes a grupos étnicos o religiosos.

Para atender las necesidades de las personas que sufren desempleo de larga duración, existen estrategias combinadas que, como se ha adelantado, se materializan en forma tanto de políticas activas como de políticas pasivas de empleo. Las políticas activas, como es sabido, tienden a favorecer la contratación y las pasivas, en cambio, a ofrecer medios de vida alternativos cuando la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo fracasa. Pero pese a estos esfuerzos, todavía no tenemos resultados visibles. Ello demuestra que existen colectivos respecto a los que estas actuaciones no son suficientes. Las empresas no encuentran suficientemente atractivos los incentivos a la contratación laboral y los trabajadores, por su parte, se encuentran atrapados en una espiral de dependencia prestacional que es muy difícil de romper.

Resulta curioso que, sin que exista causa clara para ello, ha desaparecido la vinculación que en el pasado existía entre la percepción de un subsidio por desempleo (desempleo de larga duración, en concreto) y la participación en programas de empleabilidad. Identificar sectores en auge

resulta esencial en un momento en el que la irrupción de las IA en el mercado laboral está reconfigurando a pasos agigantados la distribución de la mano de obra entre las distintas profesiones. Y es que todo apunta a que, en pocos años, vamos a asistir a un imparable aumento del paro de larga duración, situación en la que los colectivos especialmente vulnerables presentarán, si cabe, una dificultad añadida que los colocará en una posición menos competitiva que el resto de demandantes de empleo. ¿Se va a hacer más dura entonces la situación de las mujeres desempleadas, con cargas familiares y que han sido víctimas de violencia de género? ¿El cambio en la demanda de mano de obra va a conseguir apartarlas definitivamente del mercado de trabajo minimizando al máximo sus oportunidades de recolocación profesional? Y es que si, por los motivos expuestos a lo largo de este trabajo, se aboca a estas mujeres a aceptar trabajos temporales, parciales y de escasa cualificación, no van a tener ningún incentivo personal, social ni económico que las aliente en la búsqueda activa de empleo, petrificándose *ad aeternum* su papel de "perceptoras de subsidios", e intensificándose así, entre este colectivo, el mal llamado fenómeno del "síndrome de renta", al encontrar en la ayuda pública la única vía para escapar de un mercado laboral cada vez más excluyente. En otras palabras, el Estado del Bienestar se va a enfrentar a duras pruebas en la sociedad digitalizada a la que nos conduce la incorporación de las IA a (prácticamente) todos los ámbitos de la vida diaria.

En cualquier caso, a fecha de hoy, no existe una prospección detallada de los nuevos yacimientos de empleo que irán emergiendo en estos próximos años, por lo que adaptarse a un futuro incierto resulta todavía más complicado: no existe en definitiva una formación profesional idónea que permita a los colectivos vulnerables potenciar sus oportunidades reales de ocupabilidad a medio y largo plazo. Existen tan sólo previsiones sesgadas y cortoplacistas que, muchas veces, se consideran exitosas sólo con que consigan una breve incorporación laboral de la víctima, pues ya con ello, se habrá roto, al menos técnicamente, su situación de paro de larga duración, aunque el empleo conseguido carezca de la estabilidad deseable.

4. ¿Soluciones olvidadas?

Siendo actualmente inviable por motivos económicas rebajar la edad de jubilación (lo que pondría fin, de forma automática, a una parte de las situaciones de paro prolongado), hay que pensar en otras vías para solucionar esta cuestión.

Las empresas no parece que vean suficientemente atractivas las

© ADAPT University Press 2026

medidas económicas actualmente existentes destinadas a fomentar la contratación de este tipo de demandantes de empleo, entre otras cosas el modelo vigente adolece de que se estructura sobre incentivos económicos temporales, que sólo se pueden aplicar en las nuevas contrataciones, pero no en casos de mantenimiento del empleo, aspectos que sería oportuno reconsiderar.

Por el momento parece que nuestras empresas piensan que el ahorro económico que pueden provocar los incentivos laborales y fiscales no es suficiente. Y es que parece que sólo medidas económicas contundentes pueden conseguir el objetivo deseado. Quizá el legislador debería articular una red de incentivos económicos a la contratación que incidieran sobre la mujer con cargas familiares y que se fueran intensificando cuando concurran determinadas circunstancias personales: como tener más de 45 años, un grado de discapacidad, ser familia monoparental, sufrir desempleo de larga duración, por ejemplo). ¿No ha llegado quizá el momento de cambiar de estrategia? Adviértase que, por el momento es más costoso, por ejemplo tener que hacer frente a un subsidio por desempleo que a una bonificación total de la cuota empresarial de cotización por contingencias comunes calculada sobre su salario cercano al SMI, por lo que quizá sería ésta una estrategia que habría que explorar[25].

En esta línea, son también excepcionalísimos los convenios colectivos que en nuestro país incorporan medidas al respecto, pese a tratarse de un colectivo socialmente considerado de atención prioritaria Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad. Pese a todo, los convenios colectivos de nuestro país, tanto de ámbito de empresa como de sector, olvidan por lo general incorporar a su articulado algún compromiso destinado a potenciar la contracción de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.

Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de

[25] Y es que si la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52 años también lleva a aparejada la cotización por jubilación (aunque calculadas estas cotizaciones en función de una base de cotización reducida), no supone este tipo de percepciones un ahorro demasiado importante en el cálculo de la futura pensión de jubilación que pudiera corresponder al beneficiario, pues, si se logra reincorporarlos al mercado de trabajo, aunque sea bonificando en su totalidad el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social, los efectos sobre la pensión de jubilación serán muy similares, aunque a cambio se habrá ahorrado el abono de una pensión periódica al sujeto que se ha logrado incorporar por fin a la vida activa.

discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. O, quizá al menos, a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores de más edad en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo[26]. Pese a todo, este tipo de cláusulas son, por el momento, prácticamente inexistentes, demostrándose así dos cosas: por una parte, que los negociadores ven en los sujetos de más edad un riesgo potencial de absentismo en lugar de una oportunidad de atraer experiencia profesional al negocio; y por otra, que los incentivos laborales y fiscales existentes en la actualidad, son claramente insuficientes para hacer atractivo este tipo de contrataciones.

5. Conclusiones: la indemostrable discriminación por edad en los procesos de selección de personal

La falta de la cualificación necesaria para afrontar los nuevos retos digitales, unida a los recelos de los empresarios a incorporar a su plantilla a personas de mayor edad, presuponiéndoles mayor riesgo de enfermedad, son los motivos más patentes y más difíciles de combatir.

Las empresas no ven en este perfil de trabajadores el atractivo de la experiencia profesional ni tampoco el interés en las bonificaciones en cuota de cotización que lleva aparejadas. En cambio, posiblemente se centren únicamente en el riesgo de absentismo que se les presupone y que piensan que va a acentuar las ya por sí elevadas cifras de ausencias que actualmente sufren nuestras empresas[27]. Y es que, aunque se registran menos bajas entre

[26] Véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2024*, 2025.

[27] Son muchos los autores que en los últimos años han abordado desde distintas perspectivas el problema laboral que representa el absentismo (justificado e injustificado). Entre otros, véase I. FERNÁNDEZ-SUÁREZ, M. BOTEY, F. TORRANO, *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*, en *Anales de Psicología*, 2020, n. 3; G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Prestación por desempleo y absentismo injustificado: problemas aplicativos y recursos interpretativos*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2023, n. 37; J. GARCÍA MURCIA, *Despido por absentismo y control de convencionalidad. STS-SOC 270/2022, de 29 de marzo*, en VV.AA., *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, BOE, 2023; M. SEARA, *La lacra del absentismo*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2019, n. 172; T. SALA FRANCO, *Acerca del absentismo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 49. A estos efectos, ciertos estudios confirman que son ciertos colectivos los que en la práctica registran cifras de absentismo más acusadas, colectivos entre los que destacan las mujeres mayores de 45 años. Al respecto, véase J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G.

© ADAPT University Press 2026

los trabajadores de más edad[28], éstas suelen tener una duración muchísimo más prolongada que las registradas entre trabajadores más jóvenes[29]. Cifras que además se encuentran en constante aumento, y que demuestran además una especial incidencia de la IT sobre mujeres de más de 50 años. Y es que los datos estadísticos revelan que las mujeres sufren mayor número de bajas por IT derivada de contingencias comunes y además, con mayor duración media. Por el contrario, las cifras de IT por contingencia profesional tienen un comportamiento radicalmente diferente: según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el INSST, los trabajadores de mayor edad presentan una muchísima menor siniestralidad, especialmente si son mujeres[30].

Se demuestra así que, por el momento, nuestras empresas no son del todo conscientes de las enormes ventajas que lleva aparejadas el simple hecho de tener una amplia variedad de perfiles personales en la plantilla. Y es que, desde un punto de vista psicológico, se afirma que la diversidad de edades, géneros, culturas o razas en los equipos de trabajo favorece la eficiencia, la creatividad y evita conflictos, reduce el absentismo y mejora el clima laboral y la fidelización de los empleados, lo que en definitiva, repercute muy positivamente sobre la productividad laboral general de la empresa.

A estos efectos, nadie discute que el hecho de rechazar a un candidato únicamente por cuestiones vinculadas a cualquier condición personal o social resultaría constitutiva no solo de un episodio de discriminación, sino también de una infracción muy grave en materia de empleo tipificada en el art. 16 LISOS. Ahora bien ¿cómo demostrarlo?, ¿sabemos reconocer la discriminación indirecta? ¿Cómo se ha de actuar cuando la oferta de trabajo que se ha publicado y difundido no incluye aparentemente ningún tipo de condición discriminatoria de acceso al empleo, pero la empresa, a la hora

---

RODRÍGUEZ INIESTA, *Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10; C.L. ESPINO-PORRAS *ET AL.*, *Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral*, en *Enfermería Universitaria*, 2020, n. 3.

[28] Tal y como se refleja en el *Estudio de la Incapacidad temporal por contingencia común y edad 2018-2022*, elaborado por FREMAP en 2023, el tramo de edad de menos de 35 años (37,12) es el que tiene la mayor incidencia, seguido del de 35 a 49 años (29,43), el tramo de edad de más de 49 años es el que registra una menor incidencia (28,67).

[29] Según el citado estudio, la duración media de las bajas finalizadas en el periodo 2018-2022 fue de 37,23 días. Las personas de más de 49 años (63,24 días) son las que presentan una mayor duración), seguidas de las de 35 a 49 años (37,46 días) y la más baja (19,84 días) fue en menos de 35 años.

[30] Véase *https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231*.

de realizar la selección efectiva del personal, sí tiene en cuenta estos datos para descartar directamente a aquellas personas que considera más vinculadas o coartadas por sus responsabilidades familiares, o que por su edad o apariencia física ofrecen peor imagen ante el público? ¿Existe alguna forma de demostrar que la selección de personal que se ha realizado no ha atendido en realidad a los aspectos profesionales sino a los personales de los candidatos? E incluso, en el caso de que fuera posible acreditar este hecho, ¿la empresa ha incurrido verdaderamente en una forma de discriminación en el acceso al empleo que resulte sancionable, o simplemente está ejerciendo una de las manifestaciones lícitas del derecho a la libertad de empresa que proclama el art. 38 CE? Se tratan todas ellas de cuestiones muy difíciles de resolver. Y es que, como se ha adelantado, resulta especialmente complejo demostrar que el hecho de un candidato no haya resultado seleccionado está en realidad motivado por factores y circunstancias totalmente ajenos a su desempeño laboral. Adviértase que, con carácter general, los trabajadores están cada vez más preparados para detectar los fenómenos de discriminación directa que puedan sufrir y, por tanto, están cada vez más preparados para defender sus derechos[31]. En cambio, ¿saben reconocer la discriminación indirecta?, ¿qué puede alegar un sujeto que ni siquiera ha sido llamado para acudir a una entrevista de trabajo? ¿Cómo demostrar que ha sido su edad, por ejemplo, el factor que ha llevado a la empresa a decidir que no le interesa contratarlo? Y es que aportar, aunque sea un mero indicio de discriminación, en ese tipo de casos, puede ser extremadamente difícil.

Al respecto, no se puede dejar de hacer referencia a la nueva tendencia consistente en admitir los denominados "currículum anónimos" o

[31] En concreto, cabe recordar que es doctrina consolidada del Tribunal Supremo estimar que, aunque la grabación se haya realizado sin autorización del interlocutor (que nunca fue advertido de ello), y siempre que, del contenido grabado se infiera que no existió coacción o intimidación alguna a la hora de realizar las manifestaciones que se intentan demostrar, tiene plena validez como medio de prueba dado que no produce ninguna afectación del derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), pues no hay interferencia alguna en la citada comunicación por parte de un tercero ajeno a la misma (entre otras STS 19 abril 2013); sino que supone el simple registro de una conversación presencial por quien tenía acceso legítimo a lo hablado (STS 13 marzo 2013), siempre que quien haya grabado la conversación sea el interlocutor y parte en el procedimiento donde quiera hacerse valer esa prueba. También, en estas mismas sentencias, se viene rechazando que exista una supuesta vulneración del derecho a no declarar contra sí mismo ni a declarase culpable (art. 24 CE), porque este solo juega en las relaciones directas con autoridades como la judicial o la policial, donde la cautela representada por el derecho a guardar silencio busca preservar, frente a la acción de aquellas, la integridad moral de quien está siendo objeto de indagación procesal-penal.

© ADAPT University Press 2026

"currículum ciegos", a través de los cuales se intenta garantizar que finalmente se selecciona al candidato objetivamente más eficaz y mejor preparado para desarrollar las tareas propias del puesto, sin dejarse influir por estereotipos vinculados al género, edad, etnia, nacionalidad o incluso, discapacidad, de la persona, fácilmente constatables a la vista de la fotografía de los concurrentes. Ahora bien, pese a su innegable utilidad para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los procesos de selección de personal debe admitirse que se trata de una práctica todavía excepcionalísima en las empresas españolas[32].

Pese a todo, se comprueba a simple vista que no basta con introducir programas de formación y recualificación a lo largo de toda la vida activa, ni tampoco, con combatir los estereotipos en los procesos de selección de personal. De la misma forma, también han resultado ser claramente insuficientes las medidas económicas implantadas hasta ahora. En síntesis: basta un primer acercamiento a las estrategias implantadas hasta ahora para concluir que no son suficientes.

La única solución efectiva será adoptar medidas contundentes que permitan incentivar el empleo de los colectivos a los que, estadísticamente se les presupone mayores probabilidades de convertirse en parados de larga duración: mayores de 55 años, personas con discapacidad y familias monoparentales son los más afectados, especialmente si son de sexo femenino. Así las cosas, ¿cuál sería la solución más efectiva? ¿Basta una rebaja de cotización para incentivar la contratación de sujetos que, presumiblemente, van a ser eternos perceptores de subsidios? ¿Por qué no implementar medidas decididas y firmes, como una exención total de las cotización en ciertos grupos? Además, sería oportuno completar las bonificaciones a las cotizaciones en materia de Seguridad Social con una atractiva política de incentivos fiscales, mucho más contundente que la actualmente existente, de la que pudieran beneficiarse las empresas que se muestren implicadas con la erradicación del paro de larga duración.

[32] Y es que, en ausencia de obligación legal, las empresas solo aplicarán este procedimiento voluntariamente, o si previamente se han comprometido a ello en convenio colectivo. De hecho, puede afirmarse que son todavía muy escasos los compromisos de este tipo incluidos en convenios colectivos nacionales o regionales. Debe recordarse que, en el seno de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, se ha puesto en marcha el proyecto piloto denominado *Diseño, implantación y valoración del currículum vitae anónimo para la selección de personal*, iniciativa a la que, desde julio de 2017 se han adherido 78 entidades. Por su propia naturaleza, estos currículums ciegos no incluirán tampoco el nombre del candidato, garantizando así que no se realiza una indagación encubierta a través de las redes sociales con el fin de extraer los datos personales omitidos en el currículum. Sobre este tema, véase P. LLÁCER CENTENO, *El CV ciego y tu huella digital*, en *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, 2017, n. 126.

En definitiva, habría que aplicar una estrategia combinada, en virtud de la cual, mejorando la formación y capacitación profesional que el SEPE otorga a los parados de larga duración demandantes de empleo e intensificando los incentivos laborales vinculados a la contratación laboral, atenuando así los recelos que por el momento existen ante la contratación laboral de las personas de más edad, especialmente si se trata de parados de larga duración.

6. Bibliografía

CABERO MORÁN E. (2018), *El subsidio extraordinario por desempleo y la reordenación de la protección a los parados de larga duración*, en *Trabajo y Derecho*, n. 47, pp. 112-116

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2025), *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2024*

CRUZ VILLALÓN J. (2019), *Balance y retos del régimen de Seguridad Social de los trabajadores autónomos*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 144, pp. 103-122

DEL POZO IRRIBARRÍA J.A., RUIZ M.A., A. PARDO, SAN MARTÍN R. (2002), *Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados*, en *Psicothema*, n. 2, pp. 440-443

DÍAZ BERNARDO L. (2022), *El desempleo de larga duración: política de empleo*, en F.J. HIERRO HIERRO (dir.), *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson

DÍAZ SANTIAGO M.J., LÓPEZ CALLE P., RAMÍREZ MELGAREJO A.J., CAMPOS ESPINOSA E. (2025), *El paro de larga duración en España: un problema invisibilizado dentro de los datos de desempleo*, en A. FIOR, J.A. RUIZ SAN ROMÁN (coords.), *Comunicación y tecnología para una sociedad inclusiva y sostenible*, Tirant lo Blanch

ESPINO-PORRAS C.L., DE LUNA-LÓPEZ M.C., FLORES-PADILLA L., RAMÍREZ-ECHAVARRÍA E.J., BRITO-CERINO M.I., GÓMEZ-JURADO L.J. (2020), *Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral*, en *Enfermería Universitaria*, n. 3, pp. 317-327

FERIA BASILIO I.R. (2013), *La discriminación múltiple como reto de las políticas de empleo*, en J. CABEZA PEREIRO, F. FERNÁNDEZ PROL (coords.), *Políticas de Empleo*, Aranzadi

FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2024), *Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 336-367

© ADAPT University Press 2026

FERNÁNDEZ ORRICO J. (2017), *Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 195, pp. 63-94

FERNÁNDEZ-SUÁREZ I., BOTEY M., TORRANO F. (2020), *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*, en *Anales de Psicología*, n. 3, pp. 503-511

FREMAP (2023), *Estudio de la Incapacidad temporal por contingencia común y edad 2018-2022*

FUNDACIÓN ADECCO (2024), *La Fundación Adecco alerta: sin una apuesta seria por empleos inclusivos y sostenibles no se puede hacer frente a la exclusión social*, Nota de prensa 20 diciembre

FUNDACIÓN ADECCO (2025), *El número de desempleados de larga duración alcanza su valor mínimo en 15 años, pero castiga especialmente a las mujeres y a los mayores de 50 años*, Nota de prensa 25 febrero

GARCÍA GONZÁLEZ G. (2023), *Prestación por desempleo y absentismo injustificado: problemas aplicativos y recursos interpretativos*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 69-92

GARCÍA MURCIA J. (2023), *Despido por absentismo y control de convencionalidad. STS-SOC 270/2022, de 29 de marzo*, en VV.AA., *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, BOE

GARCÍA ROMERO M.B. (2016), *Desempleados de larga duración: medidas de incentivación del emprendimiento y del empleo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. monográfico *Medidas de Seguridad Social de fomento del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema en España e Italia*, pp. 41-64

HERNANZ V., JIMENO J.F. (2018), *Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano*, en *Cuadernos Económicos*, n. 95, pp. 33-56

LÓPEZ ANIORTE M.C. (2013), *El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la "habitualidad" al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 9, pp. 67-102

LÓPEZ DÍAZ E., SANTOS DEL CERRO J. (2015), *Discriminación de género en el mercado laboral español y políticas de regulación públicas*, en *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*, n. 5, pp. 63-82

LLÁCER CENTENO P. (2017), *El CV ciego y tu huella digital*, en *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, n. 126, pp. 52-53

MARTÍNEZ MORENO C. (2019), *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos en la jurisprudencia*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 144, pp. 213-238

MOLINA NAVARRETE C. (2025), *La encrucijada del derecho a una protección social adecuada por desempleo más allá de las emergencias: entre suficiencia prestacional y eficiencia para el retorno al mercado de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 484, pp. 20-56

MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2024), *Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 10, pp. 13-33

REIFARTH MUÑOZ W. (2019), *Discriminación múltiple y colectivos especialmente vulnerables*, en M. DEL POZO PÉREZ, L.M. BUJOSA VADELL (dirs.), *Proceso penal y víctimas especialmente vulnerables: aspectos interdisciplinares*, Aranzadi

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *Algunas manifestaciones del trabajo autónomo precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 144, pp. 143-178

RUESGA BENITO S.M., SILVA BICHARA J., PÉREZ ORTIZ L. (2012), *El mercado laboral en España: el paro de larga duración y las prestaciones por desempleo*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 107-124

SALA FRANCO T. (2019), *Acerca del absentismo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, n. 49, pp. 16-25

SEARA M. (2019), *La lacra del absentismo*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 172, pp. 74-76

SERRA CRISTÓBAL R. (2015), *La discriminación múltiple ¿un nuevo enfoque sobre la igualdad?*, en J.V. GIMENO SENDRA, M.T. REGUEIRO GARCÍA (coords.), *Nuevas tendencias en la interpretación de los derechos fundamentales*, Universitas

VILLAR NOTARIO A., DE LA RICA GOIRICELAYA S., GORJÓN GARCÍA L. (2023), *El coste social del desempleo en España. El discreto encanto de la recuperación económica*, Fundación BBVA

Páginas web

Seguridad Social, *Afiliaciones en alta laboral*: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10

Seguridad Social, *Gráficos 2026*: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231/2082/EST238/3729

Seguridad Social, *Gráficos 2026*: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231/2082/EST238/3729

© ADAPT University Press 2026

SEPE, *Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social*: https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231

Formalización del empleo para trabajadoras del hogar en México

Flor TAVERA*

RESUMEN: La informalidad laboral en México representa un obstáculo estructural para el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social y para la sostenibilidad del sistema de protección social. Actualmente, más del 54% de la población ocupada trabaja sin afiliación a la seguridad social, lo que implica exclusión de servicios médicos, pensiones y otras prestaciones, el problema se agrava para el caso de personas trabajadoras del hogar con un alarmante índice de informalidad laboral del 96,5%, a pesar de que la legislación mexicana contempla el registro obligatorio en el régimen del seguro social de las personas trabajadoras del hogar, gremio en el cual 9 de cada 10 son mujeres, por lo que representa una violación de derechos directamente a la mujer. Por otra parte, existe el programa *IMSS-Bienestar* que ha ampliado la cobertura médica a la población sin seguridad social, sin embargo, este esquema no garantiza el acceso integral a todos los componentes de la seguridad social, y en muchos casos cubre a personas que deberían estar afiliadas a regímenes contributivos, incluidas las personas trabajadoras del hogar. En este documento se presenta una propuesta de política pública que plantea utilizar al IMSS-Bienestar como plataforma de detección y canalización de trabajadoras del hogar hacia el esquema de trabajo formal, a través de la verificación individual de los beneficiarios, se puede identificar a personas que realmente se encuentren en situación de vulnerabilidad –quienes seguirían recibiendo atención a través del programa– y a las personas trabajadoras del hogar, quienes serían canalizados hacia el régimen obligatorio de tal manera que el patrón cumpla con su obligación de asegurarlas. Esta propuesta permitiría avanzar hacia un sistema más justo, eficiente y sostenible, alineado con el mandato constitucional de otorgar seguridad social, contribuir al gasto público, acceso a salud, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en cuanto protección social universal y empleo decente en general para todos los trabajadores pero con especial énfasis en las personas trabajadoras del hogar, que es el sector con mayor índice de informalidad laboral.

Palabras clave: Seguridad social, trabajadoras del hogar, equidad de género, trabajo decente.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Identificación del problema. 3. Alternativa de solución. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Investigadora en Estancia Posdoctoral por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), con adscripción a la Maestría en Administración y Políticas Públicas, Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (México).
La autora agradece a la SECIHTI el apoyo brindado en su estancia Posdoctoral durante la cual se realizó esta investigación.

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Formalization of Employment for Women Domestic Workers in Mexico

ABSTRACT: Labour informality in Mexico represents a structural obstacle to the full exercise of the right to social security and to the sustainability of the social protection system. Currently, more than 54% of the employed population works without social security coverage, which means exclusion from medical services, pensions, and other benefits. This problem is even more severe in the case of domestic workers, who face an alarming labour informality rate of 96.5%. This persists despite the fact that Mexican legislation establishes mandatory enrolment of domestic workers in the social security system. Since 9 out of 10 domestic workers are women, this situation constitutes a direct violation of women's rights. At the same time, the *IMSS-Bienestar* program has expanded access to healthcare for individuals without social security coverage. However, this scheme does not guarantee comprehensive access to all components of social security, and in many cases, it provides coverage to individuals who should be enrolled in contributory social security regimes, including domestic workers. This paper presents a public policy proposal that seeks to use IMSS-Bienestar as a platform to identify and channel domestic workers into formal employment. Through the individual verification of beneficiaries, it would be possible to distinguish between those who are genuinely in vulnerable situations –who continue receiving care through the program– and domestic workers, who would be redirected to the mandatory social security regime so that their employers comply with their legal obligation to register them. This proposal would contribute to the development of a fairer, more efficient, and more sustainable system, aligned with the constitutional mandate to provide social security, promote equitable contributions to public spending, and guarantee access to healthcare, as well as with the United Nations Sustainable Development Goals related to universal social protection and decent work.

Key Words: Social security, domestic women workers, gender equality, decent work.

1. Introducción

La informalidad laboral representa un enorme desafío en México, ya que más del 54% de la población trabajadora presta sus servicios sin acceso a la seguridad social ni prestaciones laborales lo que vulnera sus derechos fundamentales, perpetúa la desigualdad y compromete la sostenibilidad financiera del sistema de protección social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Si bien el Estado ha ampliado la cobertura de atención médica primero a través del seguro popular y actualmente a través del programa *IMSS-Bienestar*, esta estrategia enfoca en mitigar los efectos del problema de falta de acceso a servicios médicos, sin atacar sus causas estructurales y sin poderse considerar siquiera un esquema de seguridad social completo, pues sólo contempla asistencia médica.

El núcleo del problema radica en que el IMSS-Bienestar acoge a población no derechohabiente, sin investigar las causas de falta de afiliación a la seguridad social, que en el caso de trabajadores subordinados es mandato constitucional, incluidas las personas trabajadoras del hogar. La falta de mecanismos efectivos para identificar y reubicar a las personas que, pese a estar cubiertas por IMSS-Bienestar, deberían estar afiliadas a regímenes contributivos: trabajadores subordinados sin aseguramiento por parte de sus empleadores, así como trabajadores independientes con capacidad contributiva.

Ante este escenario, la presente propuesta plantea un instrumento de política pública focalizada, a través del IMSS-Bienestar como plataforma de detección, clasificación y canalización de personas trabajadoras del hogar hacia el régimen obligatorio.

Este documento desarrolla, en primer lugar, una caracterización del problema público con enfoque en la informalidad de las personas trabajadoras del hogar, seguida del estado de la cuestión con base en literatura, posteriormente, se describe la teoría del cambio, el diseño del instrumento, los indicadores esperados, los riesgos y la sostenibilidad política, acompañados de fundamentos normativos y técnicos. La propuesta aspira a contribuir al fortalecimiento de la formalidad laboral en beneficio de las personas trabajadoras del hogar, el uso eficiente de los recursos públicos y el cumplimiento del derecho constitucional a la seguridad social.

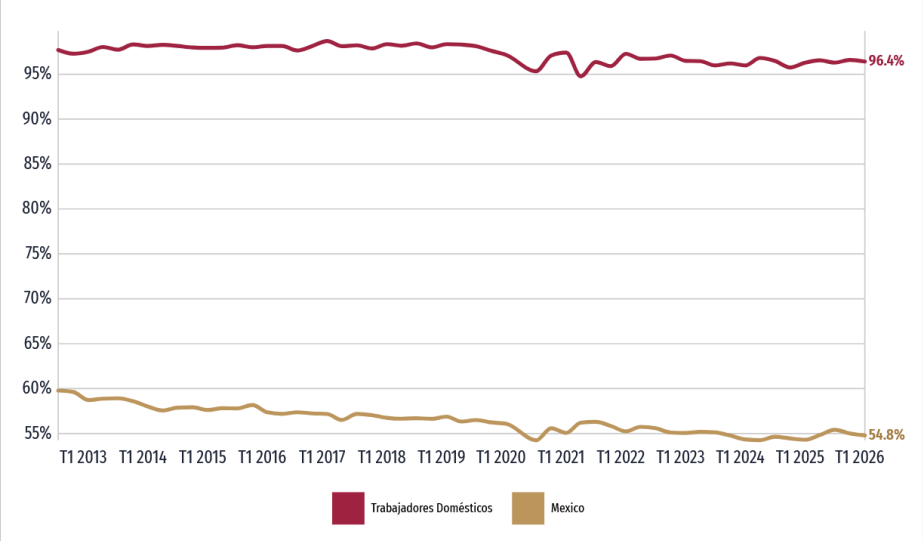
© ADAPT University Press 2026

2. Identificación del problema

La Seguridad Social es un derecho humano universal de toda persona como miembro de la sociedad[1]. El sistema de seguridad social resulta indispensable para el desarrollo económico y la estabilidad social en nuestro país, tanto por su importancia cuantitativa, como, por su papel en la redistribución del ingreso, y en la reducción de la desigualdad social y la pobreza extrema[2].

En México, el acceso a la Seguridad Social está fuertemente vinculado al empleo formal, sin embargo la garantía constitucional contenida en el art. 123.A, fracción XXVIII, no se hace realidad en la práctica, pues se tiene un elevado índice de informalidad laboral de 54,3% de la en el segundo trimestre de 2025[3], problema que se acentúa en el caso de personas trabajadoras del hogar, en donde la tasa de informalidad laboral se situó en 96,47% (véase gráfico 1).

Gráfico 1. Evolución de la informalidad de Trabajadores Domésticos (*sic*) comparados con la situación nacional



Fuente: http://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611#informalidad-evolucion, consultado el 24 de agosto de 2026

[1] *Vid.* Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948.
[2] *Vid.* J. NARRO ROBLES, E. MOCTEZUMA, R. OROZCO, *Seguridad social y salud en México*, en *Salud Pública de México*, 2010, supl. n. 2.
[3] *Vid.* INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, Boletín de indicador 27 mayo 2025, n. 265.

La informalidad laboral representa un desafío estructural que afecta el cumplimiento del ejercicio del derecho humano universal a la Seguridad Social y fomenta la precarización laboral: bajos salarios, ausencia de prestaciones, exceso de jornada laboral, entre otras.

La obligación de otorgar seguridad social a las personas trabajadoras del hogar en México es reciente, ya que antes de la reforma laboral de 2019 la Ley Federal del Trabajo contemplaba un trato diferenciado para las personas trabajadoras del hogar del resto de los trabajadores, vulnerando derecho básicos en general y en específico sobre seguridad social, ya que no existía la obligación de otorgar seguridad social, en caso de enfermedad únicamente obligaba al patrón a pagar el salario de un mes, proporcionar asistencia médica por sus propios medios siempre y cuando la enfermedad no fuera crónica y hasta que se lograra la curación o se hiciera cargo de la trabajadora algún servicio asistencial, en caso de enfermedades crónicas de las trabajadoras el patrón únicamente estaba obligado a proporcionar asistencia médica hasta por tres meses, o menos, si antes se hacía cargo de la trabajadora algún servicio asistencial y siempre y cuando la trabajadora hubiera prestado servicios durante al menos seis meses al patrón.

El grado de desprotección para las personas trabajadoras del hogar era inaceptable, situación que se corrige tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social en 2019 donde se otorgan los mismos derechos a las personas trabajadoras del hogar que a los demás trabajadores, incluido el derecho al aseguramiento obligatorio en el régimen del seguro social.

Sin embargo, como se puede observar en el gráfico 1, a pesar de que legalmente existe la obligación del patrón de inscribir a las personas trabajadoras del hogar en el Régimen Obligatorio del Seguro Social (ROSS) que opera el IMSS, la inmensa mayoría (96,5%) de las personas trabajadoras del hogar no contaban con seguridad social a finales de 2024, y por lo tanto carecen de acceso a prestaciones laborales básicas como seguridad social, servicios de salud, pensiones, seguro de riesgos de trabajo y otras protecciones que otorga la seguridad social asociados al empleo formal.

Es importante señalar que el 90% de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, quienes realizan trabajador remunerados de aseo, cocina, cuidado y asistencia en hogares de personas que las contratan para ello.

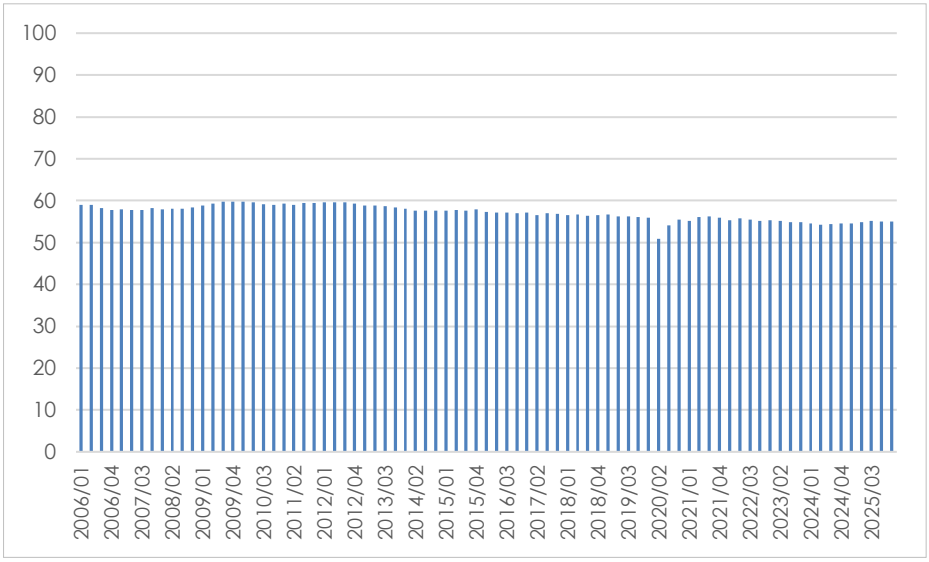
La informalidad laboral limita las oportunidades de desarrollo económico y social de los trabajadores y sus familias, por el contrario, la seguridad social es una herramienta eficaz para combatir la pobreza y las desigualdades de un país, así como para garantizar el crecimiento

© ADAPT University Press 2026

económico a largo plazo.

Si bien se han realizado reformas legislativas dirigidas a combatir la informalidad laboral y ampliar el acceso a la seguridad social, la informalidad laboral se ha mantenido por encima del 50% en cuanto a los trabajadores en general (gráfico 2).

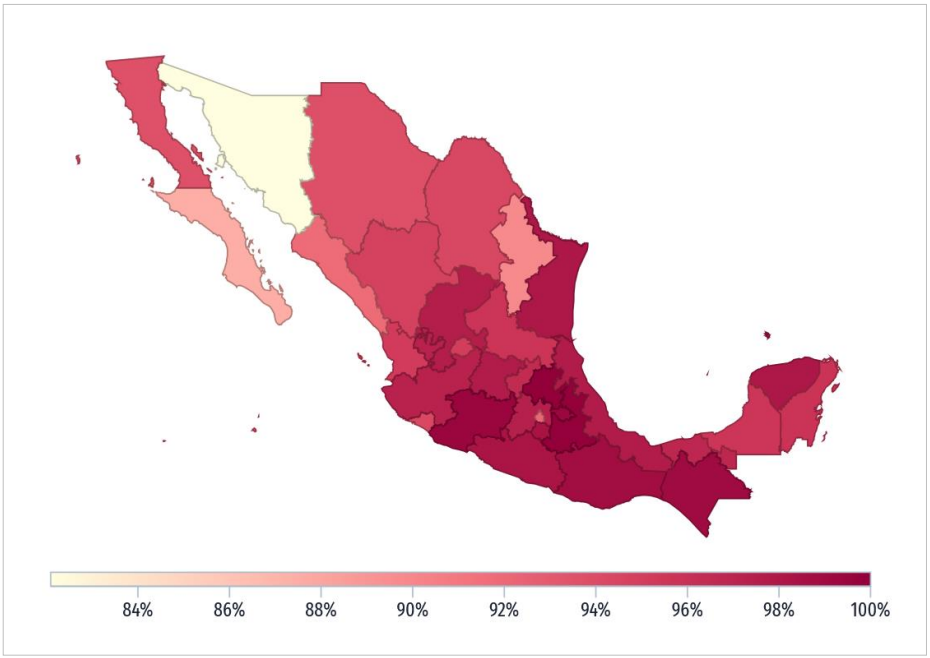
Gráfico 2. Tasas de Informalidad laboral 2006-2025



Fuente: elaboración propia con datos de https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/, consultados el 24 de agosto de 2026

El índice de informalidad laboral en personas trabajadoras del hogar más alto fue en el primer trimestre de 2017 alcanzado el 98,7% y el más bajo fue en el segundo trimestre de 2021 con el 94,76% apercibiéndose de que la entrada en vigor de la obligatoriedad de aseguramiento para las personas trabajadoras del hogar en 2019 no reflejó un incremento en el nivel de aseguramiento de estas personas. Incluso hay algunos estados de la República Mexicana donde al tercer trimestre de 2025 el índice de informalidad laboral de las personas trabajadoras del hogar era del 100% (figura 1).

Figura 1. Tasa de informalidad laboral según entidad federativa en 2026-T1



Fuente: http://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611#informalidad-entidad-federativa, consultado el 24 de agosto de 2026

Lamentablemente, las estadísticas reflejan que la reforma de 2019 que obliga a los patrones de personas trabajadoras del hogar a registrar en el seguro social a éstas no ha logrado disminuir el índice de informalidad laboral en este sector, pues antes de la reforma era del 98,13% bajando a penas al 96,75% luego de la reforma.

La falta de acceso a la seguridad social incrementa la vulnerabilidad económica de las personas ante enfermedades o accidentes, al no contar con mecanismos de protección financiera. La ausencia de seguridad social limita el acceso a otros derechos como crédito para la vivienda y pensiones por invalidez o por cesantía en edad avanzada y vejez, de acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) el acceso a servicios de salud representa una de las carencias sociales más prevalentes en el país[4].

La informalidad laboral y falta de acceso a la seguridad social afecta en

[4] *Vid.* CISS, *64.7 millones de mexicanos no cuentan con acceso a seguridad social, revela el CONEVAL*, en *ciss-bienestar.org/ciss2025*, 15 julio 2024.

© ADAPT University Press 2026

mayor medida a ciertos grupos y regiones del país, los estados con tasas de informalidad de trabajadores en general más elevadas son Oaxaca (81,1%), Guerrero (78,3%) y Chiapas (76,1%)[5]. Se observa una relación entre los niveles de pobreza y marginación de dichos estados y las altas tasas de informalidad laboral.

Los grupos históricamente marginados: comunidades indígenas y rurales enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos formales y a la seguridad social, así también la feminización de la informalidad laboral pues según estimaciones[6] el 55,5% de las mujeres en México trabajan en la economía informal, lo que refleja una brecha significativa en términos de equidad de género en el mercado laboral.

Los datos anteriores muestran la necesidad de enfoques más integrales y efectivos para combatir esta problemática que es un fenómeno persistente en la economía mexicana a pesar de los diversos esfuerzos realizados en los últimos años para que las personas trabajadoras del hogar accedan a un empleo decente y a la seguridad social.

El estudio de la informalidad en México es abordado por varios investigadores y economistas, Villicaña García[7] utiliza un modelo de vector de corrección de errores para demostrar la relación positiva de largo plazo entre la informalidad y la precariedad laboral, indicando que ambos fenómenos están interrelacionados y deben abordarse conjuntamente. Además, estudios como el de Bonilla[8] analizan cómo la informalidad permite a las empresas eludir contribuciones patronales, lo que afecta la eficiencia del mercado laboral y la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Estos enfoques metodológicos resaltan la complejidad del fenómeno y la necesidad de políticas integrales.

En este contexto es necesario distinguir los términos; Protección Social en Salud y Seguridad Social, los dos esquemas coexistentes en México, la protección social en salud de ninguna manera se debe considerar seguridad social.

Protección social son todas aquellas intervenciones públicas para asistir a personas, hogares y comunidades a mejorar su manejo del riesgo y

[5] *Vid.* INEGI, *Indicadores de Ocupación y Empleo. Octubre de 2024*, Comunicado de prensa 3 diciembre 2024, n. 731.

[6] *Vid.* E. ROSETE, P. SAN JUAN FLORES, *La justicia económica para las mujeres mexicanas: lejos, tardía y todavía excluidas del mercado laboral*, en *elpais.com/mexico*, 8 marzo 2025.

[7] E. VILLICAÑA GARCÍA, *El impacto de la informalidad en la precariedad laboral en México, 2014Q1 – 2022Q4*, en *El Semestre de las Especializaciones*, 2023, n. 1.

[8] L. BONILLA, *Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México*, en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 2015, n. 224.

proporcionar apoyo a quienes se encuentran en extrema pobreza[9] La protección social en salud en México se fundamenta en la Constitución en el art. 4.4° al señalar que «Toda persona tiene derecho a la protección de la salud».

En esencia, la Protección Social en Salud busca que la población que no tienen acceso a servicios de seguridad social tenga acceso libre, oportuno y gratuito a servicios médicos cuando lo requiera, responsabilidad que actualmente recae en el programa *IMSS-Bienestar* y anteriormente con el Seguro Popular.

El seguro Popular, creado en 2003 era el brazo operativo del Sistema de protección social en salud para personas que no tuvieran seguridad social que llegó a otorgar protección a 40% de la población mexicana extendiendo la cobertura de los servicios médicos a personas sin seguridad social, otorgando un piso básico de protección de salud en tres niveles de atención a través de un catálogo de servicios de salud y un fondo de protección contra gastos catastróficos. Los responsables de la operación del programa fueron las secretarias estatales de salud en las entidades federativas, así como de la afiliación, administración de recursos, supervisión y pago a los prestadores de servicio[10], su financiamiento era a través de una aportación del Estado como cuota social por familia del 15% del salario mínimo, más, en algunos casos, cuotas aportadas por los beneficiarios dependiendo de una evaluación económica para determinar la capacidad de pago de la familia.

Posteriormente, el presidente López Obrador impulsó reformas a la Ley de Salud, con el cual desaparecería el Seguro Popular para ser sustituido por el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), con nuevos lineamientos en el sistema de salud pública que continuará atendiendo a la población que no cuenta con seguridad social y que trabajará en coordinación con el IMSS y el ISSSTE[11], que desapareció tres años más tarde.

Actualmente es el IMSS-Bienestar la entidad encargada de brindar servicios de salud a la población sin seguridad social en las entidades federativas que han suscrito convenios de colaboración, sin embargo, su cobertura se limita a la atención médica, sin integrar los demás componentes de la seguridad social, como el acceso a pensiones, riesgos de trabajo o guarderías, lo que implica una protección social incompleta.

---

[9] *Vid.* R. HOLZMANN, S. JORGENSEN, *Social Risk Management: A New Conceptual Framework for Social Protection and Beyond*, World Bank SP Discussion Paper, 2000, n. 0006.

[10] *Vid.* CONEVAL, *Informe de pobreza en México 2012-2013*, 2013.

[11] *Vid.* N. ZAVALA, M. RIVERA, *Condiciones de informalidad laboral en contextos urbanos*, en *Revista Latinoamericana de Estudios Laborale*s, 2019, n. 2.

© ADAPT University Press 2026

El programa *IMSS-Bienestar* busca proporcionar servicios de salud gratuitos a personas sin seguridad social, habiendo incrementado su cobertura de 12,3 millones en 2019 a 53,2 millones en 2024[12]. Sin embargo, estas políticas han enfrentado desafíos. La fragmentación del sistema de seguridad social y la falta de coordinación interinstitucional han limitado su efectividad[13]. Además, la falta de incentivos para la formalización y las barreras burocráticas continúan siendo obstáculos significativos.

Si bien es loable la misión del IMSS-Bienestar, entre sus beneficiarios pueden estar incluidas personas que deberían cotizar en la seguridad social obligatoria, lo que ejerce una presión fiscal al programa, que, además, de ninguna manera se puede considerar como seguridad social la atención brindada a través del IMSS-Bienestar, y en cambio sí puede ser un incentivo para permanecer en la economía informal al "cubrir" la necesidad básica de atención médica.

Según la OIT la Seguridad Social es «La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos»[14].

La seguridad social implica acceso a la asistencia médica y la garantía de ingresos, en especial en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, o pérdida del principal generador de ingresos de una familia[15].

Por todo lo anterior, podemos afirmar que la protección social en salud que se otorga a través del IMSS-Bienestar, no puede ser considerada acceso a la seguridad social ya que solo otorga protección médica, y deja fuera las demás protecciones económicas y en especie que sí contempla la seguridad social.

Desde la reforma laboral de 2019 en México se han incorporado esquemas de aseguramiento que buscan ampliar el acceso a la seguridad social: tales como seguridad social para personas trabajadoras del hogar, prohibición de la subcontratación laboral, modificación al régimen de incorporación voluntaria a la seguridad social obligatoria y más

[12] *Vid.* IMSS, *Atención a población sin seguridad social pasó de 12.3 a 53.2 millones con IMSS-Bienestar: Zoé Robledo*, en *www.gob.mx/imss*, 13 agosto 2024.
[13] *Vid.* CISS, *op. cit.*
[14] OIT, *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2001, 89ª Reunión.
[15] *Vid.* OIT, *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2016*, 2016.

recientemente seguridad social para personas trabajadoras de plataformas digitales.

Por otro lado, también ha habido recientemente reformas laborales y de seguridad social que han otorgado mayores derechos a los trabajadores tales como vacaciones dignas, la reforma de pensiones, y la propuesta de reducción de jornada laboral semanal, lo que se traduce en un encarecimiento del costo del trabajo formal que puede incidir en elevar la tasa de informalidad laboral.

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, en México el acceso a la seguridad social está fuertemente vinculada a la condición laboral de las personas, por lo que la informalidad laboral es un gran reto, pero además se debe considerar que la seguridad social es un derecho humano universal, es decir, de todo ser humano por lo que no debería vincularse al estado laboral de la persona.

A nivel global, las políticas utilizadas para disminuir la informalidad laboral, incluyen la reducción de impuestos y costos de la formalidad, se espera que en una economía que crece con acumulación de capital la informalidad declina gradual y naturalmente, al no tener crecimiento económico, la inercia de disminución de informalidad no existiría, por el contrario serían necesarias reducciones de los costos de la formalidad, sin embargo el costo de la formalidad laboral se ha incrementado con las mencionadas reformas laborales que otorgan mayores prestaciones a los trabajadores, lo que podría traer un incremento en el ya elevado índice de informalidad laboral.

Es por todo lo anterior que se hace necesario una política pública que combata efectivamente la informalidad laboral, reduzca la presión fiscal del IMSS-Bienestar y fortalezca las finanzas del IMSS.

3. Alternativa de solución

Académicos y especialistas mexicanos como los que se comentarán en los párrafos subsecuentes, han sugerido deslaboralizar la seguridad social, esto es, que el aseguramiento obligatorio no dependa del estado del empleo del trabajador, sino que se financie mediante impuestos indirectos y de esta manera se otorgue de manera universal para garantizar la seguridad social como derecho humano a todas las personas y no sólo a trabajadores.

Levy[16] propone convertir el sistema a de seguridad social para

[16] *Cfr.* S. LEVY, *Buenas intenciones, malos resultados. Política social, informalidad y crecimiento económico en México*, Océano, 2010; S. LEVY-ALGAZI, *¿Universalización de la salud o de la*

© ADAPT University Press 2026

trabajadores formales en derechos sociales universales a través de la eliminación de cotizaciones sociales basadas en los salarios y el aumento de los impuestos al consumo, esto es financiar la seguridad social con el pago de un impuesto común para que ésta no dependa de la condición laboral de las personas. Levy señala que el sistema actual de seguridad social incentiva la informalidad.

Antón, Hernández y Levy[17] proponen la eliminación de la seguridad social relacionada al trabajo para otorgar seguridad social universal financiada con un impuesto al consumo y de esta manera por un lado liberar a las empresas y trabajadores de la doble aportación a la seguridad social y por la otra proteger a todas las personas independientemente de su situación laboral. Partiendo de que la estructura actual de seguridad social proporciona a los trabajadores una cobertura irregular e incompleta de riesgos, fomenta la evasión y estrecha la base tributaria, desconecta las contribuciones de los beneficios que socavan la sostenibilidad fiscal y distorsiona el mercado laboral por la reducción de los salarios reales y la productividad total de los factores.

Ruiz Moreno[18] sostiene que la seguridad social debe ser considerada un derecho humano independiente del empleo formal, propone el financiamiento de la seguridad social vía impuestos generales o especiales creados exprofeso, pagada por todos y en beneficio de todos. Exceptuando el seguro de riesgo de trabajo que debe quedar a cargo de los empleadores que, al quedar relevados de todo tipo de responsabilidad en materia de riesgos de trabajo son los "verdaderos asegurados".

Si bien tienen son interesantes y económicamente viables las propuestas de quienes se manifiestan a favor de la deslaboralización de la seguridad social en México, también se levantan voces en contra de al considerarlo una involución del ordenamiento jurídico con fundamento en la reducción y supresión de las garantías mínimas laborales de los trabajadores, desconociendo las luchas sociales en las que se logró la dignificación del trabajo[19].

Deslaboralizar la seguridad social en México implicaría una reforma estructural profunda con consecuencias en lo laboral, lo fiscal y lo

seguridad social?, en *Gaceta Médica de México*, 2011, n. 6.

[17] A. ANTÓN, F. HERNÁNDEZ, S. LEVY, *The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance*, ISB, 2012.

[18] Á.G. RUIZ MORENO, *La deslaboralización del derecho de la seguridad social y su autonomía con respecto del derecho laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2008, n. 7.

[19] *Vid.* M.R. CAÑATE BARRENECHE, *La deslaboralización, un fenómeno social que vulnera el derecho humano al trabajo*, en *Revista Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas*, 2020, n. 21.

económico, y tal vez actualmente no están las condiciones apropiadas para hacerlo, por lo que la alternativa que se propone en este documento para combatir la informalidad laboral hace uso de la estructura legal e instituciones vigentes.

Las políticas públicas encaminadas a la protección social han sido bandera de los recientes gobiernos mexicanos buscando la construcción de sociedades más equitativas, resilientes y cohesionadas, por lo que el combate a la informalidad laboral debe ocupar lugar principal en la agenda pública para impedir que millones de personas sigan careciendo de la seguridad social, para lo cual es necesario el diseño e implementación de políticas integrales que permitan la formalización del empleo para garantizar los derechos fundamentales y fortalecer la estructura económica del país.

Es indiscutible que acceso a servicios médicos a través del IMSS-Bienestar para aquellas personas que carecen de servicios de seguridad social tiene un fin noble, pero también puede estar contribuyendo a mantener los elevados índices de informalidad laboral en México, al ser una opción casi gratuita de protección a la salud que busca cubrir las necesidades primarias a través de atención médica básica y algunas enfermedades catastróficas, sin embargo deja de lado prestaciones en dinero y otras protecciones necesarias para todo individuo como las pensiones por invalidez o por edad, el servicio de guarderías y prestaciones sociales, la protección ante un riesgo de trabajo y el acceso a crédito para la vivienda.

El IMSS-Bienestar podría estar siendo utilizado por personas que deberían estar registradas en el ROSS para tener acceso a servicios médicos a pesar de la pérdida del resto de las protecciones que ofrece la seguridad social completa, ya sea porque sus patrones no los tienen asegurados o porque son trabajadores autónomos (profesionistas y comerciantes) que prefieren acceder a servicios médicos a través del IMSS-Bienestar que pagar el costo de las cuotas obrero-patronales de la seguridad social.

Es innegable que tanto la economía informal como la informalidad laboral merma la recaudación del Estado, el programa *IMSS-Bienestar* es financiado por impuestos que pagan contribuyentes formales, lo que hace pensar que estos contribuyentes tienen una doble carga fiscal; por un lado pagar las cuotas obrero patronales de sus trabajadores, así como los impuestos propios, y a través de esto financiar un programa de Protección Social en Salud destinado a quienes no tienen seguro social por estar, presumiblemente, en la informalidad.

Sin duda alguna debe existir un esquema de Protección Social en Salud, como el IMSS-Bienestar, que acoja a las personas ante una enfermedad, sin embargo se propone sólo sean derechohabientes del IMSS-Bienestar aquellas personas en estado vulnerable y que no perciben ingresos de

© ADAPT University Press 2026

ninguna fuente, de lo contrario, esas personas deben estar en el esquema de aseguramiento que les corresponde: ROSS o Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio.

Por lo anteriormente plasmado, para disminuir la informalidad laboral específicamente en las personas trabajadoras del hogar se propone que el IMSS-Bienestar permanezca como un programa que otorga Protección Social en Salud únicamente para personas que no perciben ningún ingreso, y a través de la revisión de cada una de las personas beneficiarias del IMSS-Bienestar se identifiquen los siguientes casos para que migren del programa *IMSS-Bienestar* y se adhieran al trabajo formal y a la seguridad social contributiva:

- aquellos trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a un patrón y, por lo tanto, deberían estar inscritos en el ROSS, de tal manera que el IMSS en su carácter de organismo fiscalizador autónomo, obligue al patrón a cumplir con su obligación constitucional;
- aquellos trabajadores independientes o autónomos tales como comerciantes y profesionistas, que deberían estar inscritos en la Incorporación Voluntaria al Seguro Social cubriendo las cuotas conforme al ingreso manifestado ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT), ubicándolos a través de acciones coordinadas entre el SAT y el IMSS que permitan identificar el nivel de ingresos;
- aquellas personas inscritas en el IMSS-Bienestar que tienen ingresos por la economía informal, a través de fiscalización de sus cuentas bancarias de tal manera que se incorporen a la formalidad y por lo tanto otorguen seguridad social a sus trabajadores y ellos mismos se adhieran a la Incorporación Voluntaria al Seguro Social.

El costo de las cuotas obrero-patronales y demás prestaciones de ley a que tienen derecho los trabajadores seguramente es el principal motivo de la informalidad laboral, considerando también que la mayoría de los empleos en México son generados por micro y pequeñas empresas que constantemente enfrentan problemas de liquidez, la estrategia propuesta debe estar acompañada de estímulos fiscales para que las micro, pequeña y medianas empresas aseguren a sus trabajadores.

En la omisión de las cuotas obrero patronales también resulta fuertemente afectado el patrón a través de multas, actualización, determinación presuntiva, así como el posible enfrentamiento de uno de los procedimientos más agresivos que es el Procedimiento Administrativo de Ejecución, lo que implica para muchas empresas la pérdida total de sus bienes, pues sin o pagan sus aportaciones sus bienes son embargados, en caso de ser violentados sus derechos se debe presentar una demanda de

Juicio Contencioso Administrativo (con el correspondiente costo de la defensa fiscal), pero lo más importante es el tiempo en que la empresa detiene su actividad por falta de activos, lo que implica una pérdida considerable de empleos. El desconocimiento de estas consecuencias es un tema de relevancia, los problemas fiscales constituyen el 24% del cierre de pequeñas y medianas empresas en México. El impacto que tienen las cuotas obrero-patronales en la creación de empleos cubiertos por la seguridad social, se considera un costo adicional que encarece el factor trabajo[20]. Reducir los costos que enfrentan las empresas al emplear trabajadores formales tendría un efecto positivo en la formalidad laboral.

Según Sánchez[21] también puede influir en la informalidad la percepción que tienen los ciudadanos sobre la eficacia con la que el gobierno administra los recursos fiscales y la calidad de los servicios públicos, lo que incide significativamente en la disposición del sector privado para participar en la economía formal. Cuando los gobiernos son vistos como ineficientes, corruptos o derrochadores, es más probable que los contribuyentes opten por evadir impuestos o evitar el cumplimiento de obligaciones como las contribuciones a la seguridad social.

Por ello, el uso transparente y eficiente de los recursos públicos, así como la provisión de servicios de salud de calidad –incluyendo atención médica oportuna, disponibilidad de medicamentos, quirófanos funcionales, insumos y materiales adecuados– son elementos fundamentales para fortalecer la legitimidad del sistema y fomentar el cumplimiento voluntario de las cuotas de seguridad social.

También Robles[22] considera que la percepción de los individuos sobre la seguridad social en México influye en la decisión por optar laborar en la informalidad.

El costo de aseguramiento de los trabajadores en el IMSS se relaciona con la manera en que el instituto otorga los servicios. Es decir, los trabajadores pagan por un paquete de seguridad social que otorga diversos servicios y prestaciones, independientemente de que sean usadas o no: seguro de salud, seguro de invalidez, guarderías, pensión para el retiro, acceso a centros deportivos y culturales, créditos para la vivienda, entre otros.

Por lo anterior es importante difundir que la seguridad social otorga protección más allá de asistencia médica.

---

[20] *Vid.* CESOP, *Empleo e informalidad en México*, 2005.

[21] R. SÁNCHEZ, *Percepciones fiscales y formalidad laboral*, en *Estudios Económicos de América Latina*, 2015, n. 2.

[22] H. ROBLES, *La informalidad laboral en México: análisis de las causas y propuestas de política pública*, en *Revista de Política Social y Económica*, 2015, n. 3.

© ADAPT University Press 2026

La estrategia propuesta es activa: establecer un Sistema de Verificación Laboral y Vinculación a la Seguridad Social cuyo objetivo es reducir la informalidad laboral mediante la identificación y canalización de personas que perciben ingresos pero están registradas en el IMSS-Bienestar hacia esquemas contributivos de seguridad social, ya sea a través de la afiliación obligatoria por parte de patrones incumplidos o de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio en caso de personas sin vínculo laboral pero que perciben ingresos.

Esta estrategia permitirá la incorporación de las personas que tienen ingresos para cubrir las cuotas a los regímenes contributivos de la seguridad social y, por lo tanto, a la protección completa del seguro social y no solo en atención médica a través de una revisión sistemática e individualizada de los afiliados al IMSS-Bienestar que permitirá identificar cuatro grupos clave:

1. personas sin ingresos y en situación vulnerable social real, que deben ser los legítimos beneficiarios del programa y permanecer en él de manera gratuita para tener protección social en salud;
2. trabajadores que prestan un servicio subordinado a un patrón y éste no los asegura, para que el IMSS en su carácter de organismo fiscalizador autónomo obligue a dichos patrones a dar cumplimiento al mandato constitucional de otorgar seguridad social a través de la incorporación de los trabajadores al ROSS;
3. trabajadores independientes como profesionistas y comerciantes que tienen capacidad contributiva y están registradas en el padrón de contribuyentes, ya que son personas que generan ingresos deberían adherirse al esquema de Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio pagando las contribuciones de seguridad social conforme a los ingresos obtenidos y declarados ante el SAT;
4. personas que realizan una actividad económica pero no están registradas en el padrón de contribuyentes, es decir, generan ingresos en la economía informal, en acciones coordinadas con el Sistema de Administración Tributaria se puede identificar a través de la revisión de cuentas bancarias y la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI) si estas personas tienen o no ingresos, para que, en caso de tenerlo se les incorpore a la economía formal.

Al redirigir adecuadamente los grupos 2, 3 y 4, a esquemas de seguridad social contributiva, se logrará una reducción de la presión fiscal que genera el IMSS-Bienestar para el gasto público a la vez que se fortalecen las finanzas del IMSS en cuanto a la seguridad social contributiva, adicionalmente se amplía el acceso a la seguridad social universal y no solo

a la protección social en salud, sino que las personas afiliadas al IMSS tendrían la protección completa de los 5 seguros.

La hipótesis de cambio es la siguiente: realizar una revisión individual de los beneficiarios del IMSS-Bienestar de tal manera que el servicio del IMSS-Bienestar sea únicamente para personas sin ingresos y en situación vulnerable y se canalicen a las personas que obtienen ingresos a esquemas contributivos reducirá la informalidad laboral y aumentará la cobertura efectiva y contributiva de la seguridad social, pues se estará obligando a los patrones omisos en sus obligaciones a dar cabal cumplimiento de sus obligaciones patronales, así también se evitará que personas que generan ingresos en la economía informal se beneficien del IMSS-Bienestar y que aquellos trabajadores independientes como profesionistas y comerciantes accedan a la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio pagando las cuotas conforme a los ingresos obtenidos y obteniendo así la cobertura completa de la seguridad social. Todo ello promoverá la asignación justa y eficiente de los recursos públicos.

La estrategia aquí planteada requiere la interacción entre diversos organismos: IMSS, IMSS-Bienestar, SAT, Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), Unidad de Inteligencia Financiera (UIF).

El Sistema de Verificación Laboral y Vinculación a la Seguridad Social consiste en la verificación individual de las personas afiliadas al IMSS-Bienestar para ubicar:

1. personas afiliadas al IMSS-Bienestar entre 18 y 65 años sin justificación documentada de condición vulnerable;
2. personas afiliadas que tienen una relación subordinada, de tal manera que el IMSS haciendo uso de sus facultades de comprobación y con apoyo de la STPS obligue al patrón a reconocer la relación laboral y a otorgar seguridad social y demás prestaciones que marca la Ley;
3. personas afiliadas que generan ingresos por medios propios, sin tener una relación subordinada y con registro como contribuyentes ante el SAT, para que migren a la Incorporación Voluntaria al ROSS y mediante el pago de sus cuotas que son de acuerdo a los ingresos declarados, tengan no solo la protección en salud, sino todos los beneficios del seguro social;
4. personas afiliadas que generan ingresos a través de la economía informal, identificados por medio de la UIF, la LFPIORPI y el SAT en el uso de sus facultades de comprobación verifiquen el estado de incumplimiento a través de las cuentas bancarias a su nombre, y se incorporen a la economía formal para que finalmente se registren en el esquema de Incorporación Voluntaria al ROSS.

© ADAPT University Press 2026

4. Conclusiones

El índice de informalidad laboral en personas trabajadoras del hogar es alarmante: más del 95%, en un sector donde 9 de cada 10 personas son mujeres, lo que implica una precarización del empleo muy grave para la mujer. En este documento se presentó una propuesta que permitiría favorecer el acceso completo a la seguridad social y prestaciones laborales, es decir, al empleo decente, a la mujer trabajadora del hogar, a través de la redirección de las personas trabajadoras del hogar registradas como beneficiarias en el IMSS-Bienestar.

El diseño operativo de la propuesta implica la realización de las siguientes fases:

1. *diagnóstico y segmentación*: 1.1 levantamiento de información laboral y de ingresos mediante encuestas digitales o entrevistas comunitarias; 1.2 cruce de datos entre IMSS-Bienestar, IMSS, STPS, UIF y SAT;
2. *clasificación de beneficiarios*: 2.1 grupo A, personas en situación de vulnerabilidad real (permanecen en IMSS-Bienestar); 2.2 grupo B, trabajadores con vínculo laboral omitido (se requiere al patrón su afiliación al IMSS); 2.3 grupo C, independientes con ingresos (se promueve su incorporación voluntaria al régimen obligatorio); 2.4 grupo D, independientes con ingresos economía informal (se deben incorporan al padrón de contribuyentes y se promueve su incorporación voluntaria al régimen obligatorio);
3. *acciones de seguimiento*: 3.1. notificación a patrones omisos y sanción en caso de reincidencia; 3.2 campañas informativas y asesoría a trabajadoras del hogar para su afiliación; 3.3 evaluación anual de condición de vulnerabilidad.

Con la acción propuesta se lograría incrementar la cantidad de trabajadoras del hogar con acceso a la seguridad social que es un derecho humano universal, quedando el IMSS-Bienestar únicamente para proteger a la población vulnerable que no percibe ingresos, lo que se vincula a la obligación de contribuir al gasto público que señala el art. 31, fracción IV, de la Constitución Mexicana.

La propuesta presentada se sustenta en los arts. 12, 13 y 15 de la Ley del Seguro Social que establecen a la obligatoriedad de aseguramiento por parte de los patrones y el esquema de Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio.

Como toda propuesta, la presente también reviste riesgos, los cuales se enumeran a continuación:

- *riesgo social*: resistencia de la población por temor a la pérdida de la cobertura, para lo que se propone difusión masiva de los beneficios de la protección completa de la seguridad social, donde se aclare que no es una pérdida de derecho sino una redirección a esquemas que otorgan mayores protecciones y no solo en salud;
- *riesgo institucional*: resistencia por carga administrativa adicional, para lo que se propone crear una unidad técnica dentro del IMSS-Bienestar con atribuciones claras y capacitación específica;
- *riesgo político*: cambios de administración que desactiven la estrategia, por lo que se debe promover su respaldo multipartidista desde el congreso subrayando el beneficio social y económico de la propuesta;
- *riesgo técnico-operativo*: dificultadas en la interacción de bases de datos de los actores involucrados, por lo que se sugiere establecer una ruta de acción clara acordada entre las personas involucradas y una prueba piloto en 3 estados del país;
- *riesgo económico*: costo de la implementación, el cual será inferior a los beneficios obtenidos por cada persona formalizada lo que reduce la presión fiscal al sistema IMSS-Bienestar y aporta al sistema contributivo de la seguridad social.

La propuesta aprovecha y fortalece las estructuras ya existentes sin requerir nuevas instituciones, lo que facilita su implementación y permite presentar resultados concretos en términos de incremento de la formalidad laboral, reducción de gastos asistencial, justicia fiscal e inclusión social.

Esta propuesta está en coincidencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU; particularmente con las metas de protección social universal y empleo decente para que en verdad se configure el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.

5. Bibliografía

ANTÓN A., HERNÁNDEZ F., LEVY S. (2012), *The End of Informality in Mexico? Fiscal Reform for Universal Social Insurance*, ISB

BONILLA L. (2015), *Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México*, en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, n. 224, pp. 111-138

CAÑATE BARRENECHE M.R. (2020), *La deslaboralización, un fenómeno social que vulnera el derecho humano al trabajo*, en *Revista Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas*, n. 21, pp. 51-62

CESOP (2005), *Empleo e informalidad en México*

© ADAPT University Press 2026

CISS (2024), *64.7 millones de mexicanos no cuentan con acceso a seguridad social, revela el CONEVAL*, en *ciss-bienestar.org/ciss2025*, 15 julio

CONEVAL (2013), *Informe de pobreza en México 2012-2013*

CONEVAL (2024), *Medición de la pobreza laboral y acceso a servicios de salud*

HOLZMANN R., JORGENSEN S. (2000), *Social Risk Management: A New Conceptual Framework for Social Protection and Beyond*, World Bank Social Protection Discussion Paper, n. 0006

IMSS (2024), *Atención a población sin seguridad social pasó de 12.3 a 53.2 millones con IMSS-Bienestar: Zoé Robledo*, en *www.gob.mx/imss*, 13 agosto

INEGI (2024), *Indicadores de Ocupación y Empleo. Octubre de 2024*, Comunicado de prensa 3 diciembre, n. 731

INEGI (2025), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, Boletín de indicador 27 mayo, n. 265

LEVY S. (2010), *Buenas intenciones, malos resultados. Política social, informalidad y crecimiento económico en México*, Océano

LEVY-ALGAZI S. (2011), *¿Universalización de la salud o de la seguridad social?*, en *Gaceta Médica de México*, n. 6, pp. 455-468

NARRO ROBLES J., MOCTEZUMA E., OROZCO R. (2010), *Seguridad social y salud en México*, en *Salud Pública de México*, supl. n. 2, pp. 131-138

OIT (2001), *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión

OIT (2016), *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2016*

ROBLES H. (2015), *La informalidad laboral en México: análisis de las causas y propuestas de política pública*, en *Revista de Política Social y Económica*, n. 3, pp. 45-62

ROSETE E., SAN JUAN FLORES P. (2025), *La justicia económica para las mujeres mexicanas: lejos, tardía y todavía excluidas del mercado laboral*, en *elpais.com/mexico*, 8 marzo

RUIZ MORENO Á.G. (2008), *La deslaboralización del derecho de la seguridad social y su autonomía con respecto del derecho laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 7, pp. 211-247

SÁNCHEZ R. (2015), *Percepciones fiscales y formalidad laboral*, en *Estudios Económicos de América Latina*, n. 2, pp. 33-58

VILLICAÑA GARCÍA E. (2023), *El impacto de la informalidad en la precariedad laboral en México, 2014Q1 – 2022Q4*, en *El Semestre de las Especializaciones*, n. 1, pp. 147-168

ZAVALA N., RIVERA M. (2019), *Condiciones de informalidad laboral en contextos urbanos*, en *Revista Latinoamericana de Estudios Laborale*s, n. 2, pp. 63-80

Normativa

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948

Ley del Seguro Social de 1995

Ley Federal del Trabajo de 1970

Páginas web

Secretaría de Economía, *Trabajadores Domésticos. Ocupación (9611) – 2026-T1*: https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611

© ADAPT University Press 2026

Familia monomarental y violencia de género

José María URIS LLORET*

RESUMEN: En diversos estudios se hace constancia de que hay una relación entre familia monomarental, violencia de género, exclusión social, pobreza y discriminación, que consideramos que es importante examinar por las graves repercusiones que tiene en las personas que componen dichos hogares. La violencia de género con frecuencia origina que las mujeres que sufren agresiones por su pareja inicien una nueva etapa con los hijos que haya tenido la pareja y/o con los hijos que hubiera tenido de una relación anterior o solas, en el caso de que no hubieran tenido descendencia. Esas mujeres, que han sufrido daños físicos y psicológicos de los que aún no se han restablecido, se enfrentan a un panorama desolador que puede dar lugar a que tengan problemas económicos de consideración, que les resulte difícil superar. Consideramos que es muy importante analizar las circunstancias en que están dichas mujeres, así como los recursos a los que tienen acceso, para que tengan igualdad de oportunidades y puedan desarrollar una carrera profesional, que sería muy importante para fortalecer su autoestima, seriamente dañada, y facilitarles el bienestar a ellas y a las personas que están a su cargo. Igualmente, dichos recursos serían de suma utilidad para las mujeres que han decidido formar una familia en solitario. Por ello hemos expuesto la situación en que se encuentran las víctimas de violencia de género y los retos más importantes que afrontan, reflexionando sobre las cuestiones en que se debería avanzar, para que esas mujeres, como sus familias, tuvieran un nivel de bienestar adecuado y pudieran realizar su proyecto de vida. Ese hecho facilitaría que las mujeres que están en una situación de conflicto con su pareja puedan tomar decisiones en libertad y evitar que se originen situaciones de violencia.

Palabras clave: Violencia de género, exclusión social, familia monomarental, salud, trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Violencia de género. 3. Familia monomarental. 4. Las circunstancias en que se desenvuelven las familias monomarentales. 4.1. Algunos apuntes previos. 4.2. Estado de salud. 4.3. Vivienda. 4.4. Trabajo. 4.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 5. Exclusión social. 6. Reflexiones y propuestas. 7. Bibliografía.

* Doctor en Género e Igualdad y Doctor en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales, Universidad de Murcia (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Single-Mother Families and Gender Violence

ABSTRACT: Various studies have shown that there is a relationship between single-mother families, gender violence, social exclusion, poverty and discrimination, which we consider important to examine because of the serious repercussions it has on the people who make up these households. Gender-based violence often forces women who suffer abuse at the hands of their partners to begin a new chapter in their lives with the children they had with their partner and/or children from a previous relationship, or alone if they have no children of their own. These women, who have suffered physical and psychological damage from which they have not yet fully recovered, face a bleak outlook that can lead to significant financial difficulties, that they may find hard to overcome. We believe it is crucial to analyse the circumstances of these women, as well as the resources available to them, so they can have equal opportunities and develop a professional career, that would be vital for strengthening their seriously damaged self-esteem and improving the well-being of themselves and of those who depend on them. These resources would also be extremely useful for women who have chosen to raise a family alone. Therefore, we have outlined the situation of victims of gender-based violence and the most significant challenges they face, reflecting on the areas where progress should be made, so that these women, and their families, can achieve an adequate level of well-being and pursue their life goals. This would empower women in conflict with their partners to make free decisions and prevent situations of violence from arising.

Key Words: Gender violence, social exclusion, single-mother families, health, work.

© ADAPT University Press 2026

1. Introducción

En las últimas décadas las diferentes formas de violencia que tienen lugar en el seno de la sociedad han sido objeto de numerosos estudios de investigación. Se ha analizado, entre otros, su origen, consecuencias, formas de prevenirla, estadísticas, dando lugar a una voluminosa literatura. Pero, pese a ello, la violencia sigue estando presente en todos los espacios, y en muchos casos, sus cifras y gravedad se han incrementado considerablemente.

¿Dónde está la raíz del problema?, ¿por qué persisten los conflictos y con frecuencia se incrementan? ¿Hacía donde debemos dirigirnos, para que la ciudadanía no sufra estos hechos sin sentido? Los argumentos expuestos anteriormente, siguen siendo la inquietud de muchas personas que se ve reflejada, entre otros, en los medios de comunicación, en la política, en trabajos de investigación, así como en las conversaciones cotidianas.

Es obvio que estamos ante un problema muy complejo, de una gran dimensión y de extrema gravedad que se debe de investigar de forma profunda y exhaustiva, estudiando con precisión la materia y definiendo objetivos claros, para que las conclusiones de dichos trabajos nos aporten como se deben abordar los conflictos violentos, con el fin de avanzar hacia su erradicación.

En base a lo expuesto anteriormente, nos hemos querido situar específicamente en la violencia de género y las consecuencias que tienen esas agresiones en las mujeres víctimas de dichos comportamientos violentos, que inician una nueva etapa con los hijos que haya tenido la pareja y/o con los hijos que hubiera tenido esa mujer de una relación anterior, así, también, con personas mayores que están bajo su responsabilidad.

Por ello, consideramos que lo más idóneo es pormenorizar un tema concreto, para poder abordar las cuestiones que suscita y observar que medidas se pueden adoptar para superar esa situación. Entendiendo, que la violencia de género es uno de los problemas más importantes que tiene la ciudadanía actualmente y que las consecuencias que tienen las víctimas son muy graves, en el trabajo que le estamos presentando, vamos a desarrollar en el contexto en que se encuentran las mujeres que inician una nueva etapa en su vida al terminar la relación con su pareja a causa de las agresiones de la que ha sido objeto, responsabilizándose, además, de las personas dependientes de la familia.

En atención a lo expuesto en los párrafos anteriores, acercamos al lector a la dimensión del problema y por lo que hemos considerado que es muy importante que se realicen estudios de investigación sobre esta grave cuestión social. Posteriormente, en los epígrafes que contienen la presente

comunicación, abordaremos de forma más extensa la situación en que se encuentran las mujeres víctimas de dicha violencia y toda la problemática que se les origina en las nuevas circunstancias en que están.

En relación a la violencia de género, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer del año 2024, publicada el 3 de diciembre de 2025:

- del total de mujeres de 16 o más años residentes en España, el 12,07% ha sufrido violencia física y/o sexual de alguna pareja actual o pasada en algún momento de su vida. Extrapolando esta cifra a la población, se estima que 2.692.564 mujeres residentes en España de 16 o más años han sufrido violencia física y/o sexual de alguna pareja o expareja a lo largo de sus vidas;
- si se atiende a la violencia sufrida de forma más reciente, el 4,9% de las mujeres de 16 o más años residentes en España ha sufrido violencia física y/o sexual de alguna pareja actual o pasada en los últimos 4 años (1.037.399 mujeres) y el 2,8% (595.318 mujeres) en los últimos 12 meses[1].

Con respecto a las familias monomarentales, consideramos que son de interés los datos que les mostramos a continuación:

El 13° Informe monoparentalidad y empleo presentado por la Fundación Adecco el 29 de octubre de 2025, entre otros, nos da los siguientes datos que consideramos que son de sumo interés:

- en nuestro país, hay un 1.944.800 hogares monoparentales, la mayor parte de ellos (81,4%) encabezados por una mujer;
- el 95% manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes y encuentra grandes obstáculos para cubrir gastos básicos como la vivienda (85%), la educación de sus hijos (55%) o la alimentación (59,3%);
- la presión económica que soportan las madres en solitario las coloca ante decisiones laborales complicadas. La necesidad inmediata de generar ingresos, unida a la falta de apoyos y a la dificultad para conciliar, conduce a muchas de ellas a aceptar condiciones laborales por debajo de su nivel de formación o experiencia. De hecho, el 84% estaría dispuesta a aceptar un empleo inferior a su cualificación, una cifra que refleja la distancia entre su potencial profesional y las oportunidades reales que encuentran en el mercado laboral. Además, el 45% reconoce que aceptaría un trabajo en la economía sumergida o irregular, ante la imposibilidad de cubrir los

[1] *Vid.* DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2024*, en *violenciagenero.igualdad.gob.es*, 3 diciembre 2025.

© ADAPT University Press 2026

gastos básicos de su hogar[2].

Según el avance de resultados del 15° Informe del estado de la pobreza, presentado en febrero de 2025, la tasa AROPE –que es el porcentaje de la población de un país que se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social, según lo define la Unión Europea– de los hogares monoparentales en el año 2024 es el 50,3%, el doble de la media nacional que es el 25,8%.

Asimismo, la tasa de pobreza infantil en dichos hogares es del 42,4%, más del doble que la media nacional que está en el 19,7%, y la segunda más alta en las cifras reflejadas. En relación a las dificultades para llegar a fin de mes, la tasa es del 68,3%, también en este apartado, es el segundo porcentaje más elevado[3].

Como indica el citado informe, un año más debe destacarse la situación de las personas residentes en hogares monoparentales. Los datos que les hemos expuesto consideramos que nos muestra en qué situación están las familias monomarentales, y no especifica como se ha originado dicha familia, quizás si tuviéramos ese dato, existe la posibilidad de que las mujeres que han asumido las responsabilidades familiares no compartidas a raíz de violencia de género, por todas las circunstancias que concurren, tuvieran una tasa AROPE superior.

Asimismo, los datos nos muestran hogares con un adulto y niños y niñas adolescentes, como hemos indicado anteriormente. Con frecuencia las madres también mantienen a hijos mayores de edad que no tienen empleo y a familiares dependientes que conviven con ellas. Si se pudieran contemplar esos datos, nos acercaríamos más a la realidad económica y social de las mujeres que encabezan una unidad familiar.

Expuestos algunos de los datos más relevantes sobre violencia de género, familias monomarentales y el riesgo de pobreza o exclusión social que sufren las mujeres en nuestros país, entendemos que es fundamental analizar las circunstancias que acontecen a las mujeres víctimas de agresiones machistas, así como los recursos a los que tienen acceso para que tengan igualdad de oportunidades y puedan desarrollar una carrera profesional, que sería muy importante para fortalecer su autoestima, seriamente dañada, y facilitarles el bienestar a las mujeres monomarentales y a las personas que están a su cargo.

Finalmente, queremos matizar, que consideramos que los estudios sobre violencia de género y sobre familias monomarentales realizan una aportación muy importante para prevenir esas agresiones físicas y psíquicas

[2] *Vid.* FUNDACIÓN ADECCO, *13° informe Monoparentalidad y empleo. Encuesta a 353 mujeres en desempleo al frente de una familia monoparental*, 2025.
[3] *Vid.* L. CANALS BOTAS, A. SANZ ANGULO, *El Estado de la Pobreza. 15º Informe 2025. Avance de resultados*, EAPN-ES, 2025.

hacía las mujeres y para mostrarnos los retos tan importantes que afrontan dichas organizaciones familiares, pero nosotros, en este artículo, nos vamos a centrar solamente en las mujeres monomarentales que han sido víctimas de violencia machista y las circunstancias en que se desenvuelven, por entender que debemos centrarnos específicamente en esta materia, para acercarnos a los problemas reales que tienen los integrantes de esas familias.

2. Violencia de género

Desde hace unas décadas existe una gran sensibilización social hacía la discriminación que sufren las personas del sexo femenino, que lamentablemente ha perdurado durante toda la historia de la humanidad. En líneas generales, no admitimos la violencia y las acciones que relegan a un segundo lugar a las mujeres, pero, tristemente siguen estando presentes.

Observamos que prosiguen las agresiones en todos los ámbitos, ente otros, vamos a citar: la brecha de género, percibiendo menos salarios en la actualidad que sus compañeros de trabajo y que les afectara negativamente en las pensiones que tengan que cobrar cuando se jubilen; que se ven perjudicadas en su carrera profesional, por lo que con frecuencia tienen que conformarse con empleos que están por bajo de la formación que han adquirido; que se ocupan de la casi totalidad de la tareas del hogar, con lo cual la conciliación de la vida laboral, familiar y personal les resulta imposible de lograr; que existe desigualdad en salud, en consecuencia su nivel de bienestar es inferior al de los varones.

En fin, la lista de injusticias es interminable, pero, a nuestro juicio, el hecho más grave que acontece a las mujeres actualmente es la violencia de género, que en ocasiones culmina con la muerte de la víctima. En este sentido, Kahale Carrillo[4] afirma:

> La violencia contra las mujeres es el resultado de la idea del dominio masculino y de los valores que reflejan este poder sobre las mujeres.

Las cifras en relación a esta lacra social siguen siendo muy elevadas, pero lo más crítico es que se mantienen en el tiempo. Año tras año, a través de los observatorios específicos y de los medios de comunicación conocemos los registros estadísticos, que siempre son alarmantes, pero, si cabe, lo más grave es que no reflejan los datos reales de la violencia de

[4] D.T. KAHALE CARRILLO, *Planes de formación en igualdad de género*, Aranzadi, 2021, p. 259.

© ADAPT University Press 2026

género, porque como señalan Bosch, Ferrer y Alzamora[5] estamos ante un delito oculto. En este sentido, Sanz Caballero[6] afirma:

> Y lo que se conoce, además, es sólo la punta del iceberg de lo que existe. Porque se trata de una violencia a menudo invisible, a menudo ignorada, a menudo no denunciada. Por ello cualquier estadística en la materia resulta forzosamente inexacta y siempre a la baja.

Si desconocer la magnitud del problema resulta asolador, más difícil de aceptar es si tenemos en cuenta lo que entraña este capítulo de la violencia. Si la brutalidad siempre es trágica, más desolador es, cuando proviene de la pareja sentimental, la persona a la que les ha dado tu confianza, con la que has compartido tus proyectos de vida y has hecho tuyos los suyos, con la que has tenido y criado a tus hijos, debe ser muy difícil asumir, que es la que te está agrediendo, la que está rompiendo tus sueños.

Pero aunque cueste de entender, las noticias sobre violencia de género siguen siendo actualidad en los medios de comunicación, debido a su gravedad, aunque conocemos que por parte de las Administraciones Publicas se siguen incrementado los recursos para luchar contra esta lacra.

Asimismo, también somos conscientes de que la ciudadanía rechaza cualquier tipo de agresión y maltrato tanto hacía los humanos, como hacia los animales y plantas, existe una gran sensibilización social en este sentido. Seguramente estamos en el momento de la historia en que más se respeta a las personas y a la naturaleza, aunque con grandes contradicciones, como veremos más adelante.

Una muestra evidente es que según Amnistía Internacional[7] en 1996 más de la mitad de los países del mundo han abolido la pena de muerte en su legislación o en la práctica. Igualmente, según expone Senante Berendes[8]:

> La primera razón de ser de la unidad europea fue consolidar la paz. En el mundo de posguerra la razón fundamental que dotaba de pleno

---

[5] E. BOSCH, V.A. FERRER, A. ALZAMORA, *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Anthropos, 2006.

[6] S. SANZ CABALLERO, *¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre*, en R. ABRIL STOFFELS, A. URIBE OTALORA (coords.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo Blanch, 2010, pp. 193-194.

[7] AMNISTÍA INTERNACIONAL, *La pena de muerte. Lista de países abolicionistas y retencionistas (octubre de 1996)*, 1996.

[8] H.C. SENANTE BERENDES, *España y la Unión Europea a la luz del contexto histórico*, en M. ORTIZ HERAS, D.A. GONZÁLEZ MADRID (coords.), *La transición exterior. La asignatura pendiente de la democratización*, Comares, 2022, p. 100.

> sentido al impulso integrador fue evitar nuevos enfrentamientos, eludir la guerra, afianzar la paz entre los europeos de forma definitiva.

Sin embargo, entre el sentir de la ciudadanía y lo que sucede, no siempre es correlativo. En referencia a la guerra, siempre hay algún conflicto bélico en el planeta y con frecuencia hay varios. En relación al medio ambiente, somos conscientes de que se deben hacer cambios, entre otros, en el modelo de desarrollo, alimentación, consumo, transporte, pero lo aplazamos continuamente y no tomamos las decisiones oportunas.

Igual sucede con la violencia de género, se ha avanzado considerablemente en la prevención de este grave problema en las últimas décadas, es muy distinto el panorama en la actualidad al de hace cincuenta años, sin embargo, ahí están las estadísticas indicándonos que faltan muchas cosas por hacer.

Aunque desde hace unas décadas se han originado importantes cambios en la sociedad, que han dado lugar a significativos avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no podemos olvidar, que durante siglos, la organización social ha seguido un modelo patriarcal que ha discriminado siempre al colectivo femenino. En este sentido, Marco Marco[9] señala:

> Dicha violencia perpetúa la subordinación de las mujeres y la distribución desigual del poder entre las mujeres y los hombres.

Igualmente, Alberdi y Matas[10] afirman:

> aunque el patriarcado ha perdido su legitimidad, sin embargo, no ha dejado de tener vigencia. Es más, en cierta forma, su resistencia a desaparecer es la que explica la ferocidad de ciertas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres.

Finalmente, también queremos hacer referencia a las otras personas que integran la familia, que de igual modo son víctimas de violencia de género y que con frecuencia no son citados. En este sentido, Lorente Acosta[11] señala:

---

[9] J. MARCO MARCO, *La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social*, en R. ABRIL STOFFELS, A. URIBE OTALORA (coords.), *op. cit.*, p. 128.

[10] I. ALBERDI, N. MATAS, *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*, Fundación "la Caixa", 2002, pp. 65-66.

[11] M. LORENTE ACOSTA, *La violencia de género como problema de salud*, en T. SAN SEGUNDO MANUEL (dir.), *A vueltas con la violencia. Una aproximación multidisciplinar a la violencia de género*, Tecnos, 2016, p. 201.

© ADAPT University Press 2026

> También debe tenerse en cuenta que, al referirnos a la actitud violenta del agresor sobre el contexto de la relación o familia, las consecuencias serán sufridas por todas las personas que estén expuestas a esa situación y, por tanto, los niños y las niñas que conviven en ese ambiente sufrirán del mismo modo los efectos directos e indirectos de la violencia.

3. Familia monomarental

En las últimas décadas del siglo XX, en nuestro país, se inician importantes cambios en la sociedad que afectan a todas sus áreas, y entre ellas, a una de las instituciones más importantes: la familia. La evolución de dicho grupo de personas, vinculadas por el parentesco, fue más lenta en España, que en otros países de occidente, debido a la defensa del núcleo patriarcal realizada por el franquismo y la influencia de la Iglesia Católica en la ciudadanía.

No obstante, el progreso de la sociedad española trajo consigo nuevos usos y costumbres y el modelo de familia actual es muy distinto a la década de los setenta. Según Flores Acuña[12],

> El modelo de *familia nuclear extensa* (familia nuclear con hijos a veces ampliada por otros parientes como abuelos y tíos solteros) predominó, no obstante, hasta la década de los ochenta.

Asimismo, el autor precitado, señala:

> En la sociedad española actual el modelo tradicional de familia nuclear conyugal sigue siendo predominante y referente para gran parte de la población, aunque cada vez son más frecuentes modelos alternativos de convivencia: hogares sin núcleo, familia nuclear reducida (conyugal con menor número de hijos), familias reconstituidas, parejas de hecho hetero u homosexuales (matrimonios y uniones civiles), familias monoparentales[13].

De los modelos familiares que se han expuesto en los párrafos anteriores, el objeto del estudio que les estamos presentando se va a situar, como hemos indicado anteriormente, en la familia monomarental que se ha originado por la ruptura de una pareja en la que se habían producido

[12] E. FLORES ACUÑA, *Nuevos modelos de familia y léxico español actual*, en *Tonos Digital*, 2017, n. 32, p. 8.
[13] *Idem*.

sucesos de violencia machista, independientemente si esa unión era de hecho o a través de la institución del matrimonio. Consideramos que lo fundamental son las circunstancias que acontecen en la vida de las personas, es secundario, en principio, que vía han utilizado esas personas para realizar una convivencia en común.

Nos hemos situado en este apartado concreto en el devenir de las personas, porque consideramos que uno de los hechos más traumáticos que le pueden suceder a una persona es la ruptura de la pareja. Sí, además, en el tiempo de relación y/o en el proceso de separación han acaecido hechos violentos, la quiebra del nexo sentimental puede ser más impactante para los integrantes de ese vínculo.

En consecuencia, la mujer afectada por estos hechos violentos, tiene que afrontar un nuevo proyecto de vida, con las heridas que le ha ocasionado la ruptura –que aún no han cicatrizado–, con una situación económica difícil, ya que para hacer frente a casi los mismos gastos, sólo cuenta con su salario y con estas circunstancias tan arduas, tiene que responsabilizarse de las personas dependientes de la familia, que normalmente se suele hacer referencia a los hijos menores de edad, pero que con frecuencia hay también hijos mayores de edad que aún no han accedió al mercado de trabajo o se encuentran en el desempleo o no tienen ingresos suficientes. Asimismo, en ocasiones, también puede haber parientes mayores que tenía a su cargo, como hemos expuesto en apartados anteriores.

Aunque, debido a la difícil situación económica que tienen que afrontar un importante número de familias monomarentales, nos centremos más en dicho ámbito. En este sentido, Hernández Monleón[14] señala:

> los estudios sociológicos sobre la monoparentalidad tienden a centrarse en gran medida en los problemas relativos al alto riesgo de exclusión social y/o pobreza de estas familias.

Tampoco podemos olvidar los trabajos de cuidados que deben realizar las mujeres objeto de la presente comunicación para que su familia tenga un bienestar adecuado, el difícil equilibrio entre el tiempo de trabajo y la atención a las personas que dependen de ellas, así como la frustración que se le puede originar por no poder atender de forma correcta todos los espacios que tiene bajo su responsabilidad.

A consecuencia de lo expuesto anteriormente, estas mujeres pueden tener trastornos de ansiedad y angustia que pueden desembocar en ataques

[14] A. HERNÁNDEZ MONLEÓN, *Ni solas, ni en solitario. Condiciones de vida, solidaridad informal y cuidados en la monomarentalidad*, Tesis Doctoral, Universitat de València, 2016, p. 65.

© ADAPT University Press 2026

de pánico y originarles problemas graves de salud mental, con todo lo que puede conllevar estas circunstancias en las personas que dependen de ella, que no tienen otro apoyo.

Por todo lo expuesto esa nueva familia, que consideramos es más correcto denominar monomarental, por estar encabezadas por mujeres, aunque hay distintos criterios en relación a esa designación, tiene que hacer frente a numerosos retos, que en ocasiones le pueden acercar al umbral de la pobreza y con frecuencia pueden dar lugar a la exclusión de la mujer en diversos ámbitos. Aun siendo todos esos entornos de la que se la excluye, importantes para la realización de la persona, nos vamos a centrar en el mundo laboral, por su estrecha relación con la autonomía de la familia y la autoestima de la persona.

Concluimos el presente apartado, destacando que el colectivo de mujeres que estamos estudiando asumen bajo su responsabilidad una familia, afrontando con ello varios retos, porque usualmente ellas tienen que llevar solas el cuidado de los integrantes de la familia, sin ninguna ayuda o con algunas colaboraciones muy espontaneas. Asimismo, su poder adquisitivo suele ser bajo, rozando o estando muchas de ellas en el estado de pobreza, originándoles la situación en que están, estados de ansiedad. Por todo ello, entendemos la importancia de profundizar en el conocimiento de las familias objeto del presente estudio.

4. Las circunstancias en las que se desenvuelven las mujeres monomarentales

4.1. Algunos apuntes previos

Para profundizar en el estudio de las mujeres monomarentales víctimas de violencia de género, es fundamental conocer, entre otros, cuál es su estado actual, en que entorno se desenvuelven, con que recursos cuentan, dificultades que deben superar y los retos que deben afrontar para lograr sus objetivos vitales. La consecución de esos fines incrementará su autoestima y repercutirán favorablemente en su empoderamiento.

En fin, tenemos que conocer bien las circunstancias que les afectan y en qué medida ese contexto les puede facilitar su devenir diario o por el contrario está sembrado de dificultades. En el caso del colectivo de mujeres que estamos analizando, la realidad nos muestra que es una carrera de obstáculos sin fin, resultando por tanto, muy arduo llegar a la meta.

Nos hemos expresado en un modo muy materialista, quizás de forma excesiva, porque debemos tener en cuenta también otros aspectos, entre

otros, el cuidado, las emociones; pero no podemos olvidar como está estructurada la sociedad en que vivimos, sus usos y costumbres. Como señala Hirigoyen[15], «nuestra sociedad centra a las personas en los éxitos materiales, la importancia del tener y del consumo».

Finalizamos, destacando, a nuestro criterio, los puntos más importantes a tener en cuenta. En primer lugar; hemos de tener en cuenta los daños que se han originado en su salud física y psíquica a consecuencia de las agresiones que han sufrido. En segundo lugar; si las medidas que se han tomado para que no se repitan los actos violentos son las adecuadas o si esas mujeres consideran que aún pueden ser agredidas y le está afectando a su seguridad física y a su bienestar emocional. En tercer lugar; los recursos materiales que tienen a su disposición para poder seguir con la vida cotidiana, tanto ellas, como las personas que tienen bajo su responsabilidad. Y en cuarto lugar; si tienen un empleo que le proporcione unos ingresos que le permitan mantener a su familia o está desempleada.

4.2. Estado de salud

Al redactar el apartado de salud de las mujeres monomarentales que han sufrido violencia de género, hay que tener presente las diversas áreas de este campo que afectan a dichas personas. Porque debido a los actos violentos que han padecido y a las circunstancias tan adversas que afrontan, están en una situación muy vulnerable que se debe estudiar ampliamente, con el fin de procurarles el bienestar a que tienen derecho.

Además, debemos de partir del concepto de salud que se expone en los principios básicos de la Constitución de la OMS: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Quizás algunos consideren que es innovador las referencias al bienestar mental y social, les recordamos que se redactó en julio de 1946, estamos hablando de ochenta años y los objetivos en salud se deben ampliar, entre otros, al que propone Valls-Llobet[16], salud para disfrutar o salud para vivir, un concepto relacionado con la calidad de vida, con la capacidad de trabajar en mejores condiciones.

Asimismo, para profundizar en la calidad de vida que deben tener las mujeres objeto de la presente comunicación, debemos también observar la desigualdad en salud que acontece a las personas del sexo femenino, debido

[15] M.-F. HIRIGOYEN, *Las nuevas soledades. El reto de las relaciones personales en el mundo de hoy*, Paidós, 2008, p. 13.
[16] C. VALLS-LLOBET, *Mujeres, salud y poder*, Cátedra, 2010.

© ADAPT University Press 2026

al papel secundario que se ha relegado a dichas mujeres a través de la historia en todos los espacios, incluyendo el de la salud, pese a ser un elemento básico y de gran trascendencia en la vida de las personas, ya que el modelo en que se ha centrado la investigación médica para el estudio y prevención de las enfermedades, ha sido un varón de raza blanca y heterosexual.

Expuestas las anteriores premisas, nos centramos en las circunstancias que pueden afectar el bienestar del colectivo de mujeres que estamos analizando. En primer lugar, debemos tener en cuenta que son víctimas de violencia de género, que han sufrido agresiones que han tenido graves repercusiones en su salud tanto física, como psíquica, dolencias que perduraran en el tiempo, y en múltiples ocasiones, toda la vida.

Igualmente, en su foro interno, tienen la frustración de que se ha roto su proyecto familiar que, sin duda, era su aspiración vital más importante, donde habían puesto gran parte de sus ilusiones y al que había dedicado un número ilimitado de horas, así como una parte importante de sus recursos personales y materiales. Todo ello afecta, de forma considerable a su autoestima y a su forma de proceder, tanto en el presente, como en el futuro.

Si todos estos daños; tanto físicos, psíquicos y emocionales, puede causarle importantes desequilibrios en su estado de salud. Su nuevo rol, le obliga a afrontar una elevada presión que puede originarle depresión, estrés y fatiga al tener que abordar tantas tareas. En este sentido, Carmona[17] señala:

> Algunos síntomas visibles que responden a la somatización de estrés emocional son ansiedad, problemas con el sueño y/o con la alimentación, cansancio crónico, cefaleas, tristeza, apatía, depresión, consumo de psicofármacos y alto riesgo de abuso del alcohol.

Porque ella asume sola las responsabilidades familiares, tanto económicas, como de cuidado. Aunque debido a lo difícil que es actualmente mantener una familia y darle a los hijos e hijas los recursos necesarios para que tengan una formación adecuada, nos centramos principalmente en la materia económica, no nos podemos olvidar el capítulo de los cuidados que también requieren una importante dedicación, más si tenemos en cuenta el estado emocional de los hijos que también pueden haber sufrido agresiones y que han sido testigos de la violencia que se ha vivido en su hogar.

[17] O. CARMONA, *Cómo reconocer el maltrato psicológico en la pareja*, en *elpais.com*, 1 abril 2017.

A este respecto, Marco Marco[18] señala:

> Los niños suelen estar presentes durante los episodios de violencia doméstica, y los que los presencian pueden sufrir diversos problemas emocionales y de comportamiento. Se puede afirmar que la violencia en la familia afecta a los niños por lo menos de tres maneras principales: en su salud, en su rendimiento educacional y en su uso de la violencia en sus propias vidas.

Además, esas mujeres al afrontar los retos que les supone iniciar una nueva trayectoria en su vida están afectadas por la violencia que han sufrido en todos los órdenes, que es muy difícil poderla superar y en muchos casos, nunca se supera del todo los traumas que han sufrido, como hemos expuesto anteriormente. Como afirma Delgado Álvarez[19],

> la violencia de género tiene tantas aristas que, sólo integrando los enfoques diversos, con los que debe ser analizada para ser cabalmente comprendida, podríamos aproximarnos al mapa de su complejidad.

De lo expuesto en los párrafos anteriores se deduce, la labor, más en el estado que están, que tienen que hacer esas madres, es excepcional, por lo que es un colectivo muy vulnerable, y como tal, se le debe dar la atención que precisa, por lo que uno de los capítulos más importantes que sufren las víctimas de violencia de género es su estado de salud en toda la extensión de dicho concepto, como hemos apuntado anteriormente.

En este sentido, Espinar Ruiz[20] señala:

> Entre las consecuencias que podemos denominar físicas, se encuentran los casos de homicidio, lesiones graves, leves, más o menos duraderas o, incluso, permanentes. También podríamos incluir en esta categoría los casos de suicidio a raíz de la situación de violencia vivida. Por otra parte, a causa de los efectos psicológicos de la violencia, también se puede ver alterado, de forma indirecta, el estado de salud general de la víctima, tanto a través de enfermedades psicosomáticas como por una mayor vulnerabilidad respecto a enfermedades o diversos problemas de salud.

En relación a la salud mental de las mujeres víctimas de violencia de

[18] J. MARCO MARCO, *op. cit.*, p. 129.
[19] C. DELGADO ÁLVAREZ, *Raíces de la violencia de género*, en A.N. MARCHAL ESCALONA (dir.), *Manual de lucha contra la Violencia de Género*, Aranzadi, 2010, p. 43.
[20] E. ESPINAR RUIZ, *Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o ex-pareja sentimental*, Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante, 2003, p. 92.

© ADAPT University Press 2026

género, los síntomas más comunes, entre otros, son: ansiedad, trastornos psicosomáticos, del sueño, de los hábitos alimentarios y sexuales, lo que le puede originar a consumir un elevado número de hipnosedantes pudiendo crearles dependencia y síndrome de abstinencia, cuando cesa el consumo. En algunos casos, según Marco Marco[21], las «consecuencias psicológicas pueden ser tan graves o más que los efectos físicos».

De lo expuesto anteriormente, se deducen unos problemas de salud de considerable importancia, en un tiempo que estas mujeres necesitan encontrarse en buenas condiciones físicas y psíquicas para afrontar los retos que le afronta el futuro, que en principio, no le es muy favorable.

Finalmente, queremos subrayar, que superar las circunstancias que han dado lugar los comportamientos violentos es muy difícil, que un importante número de mujeres y de las hijas e hijos de esas parejas, siempre, en mayor o menor medida, van a tener presente ese tiempo tan complicado y las secuelas que les ha originado. Por lo tanto, el capítulo que finalizamos nos indica que con frecuencia nunca se cierran los episodios de violencia de género y los problemas de salud de las víctimas, dan buena prueba de ello.

4.3. Vivienda

En relación a los recursos materiales de que deben disponer las familias que estamos estudiando, en este apartado nos vamos a situar en la vivienda, que es uno de los medios vitales más básicos. Según Assiego y Ubrich[22], «una de cada dos familias monomarentales tienen problemas relacionados con la vivienda: riesgo de desahucio, impagos, deudas hipotecarias, etc.».

El acceso a una casa es un elemento fundamental en la vida de las personas, de ello va a depender su bienestar y una calidad de vida adecuada. En este sentido, Echaves García[23] afirma:

> La vivienda es un derecho al que todo ciudadano, según mandato constitucional, debería poder acceder y así satisfacer una necesidad social básica que es imprescindible para que cualquier persona se desarrolle dentro de una determinada sociedad.

Asimismo, el entorno en donde esté ese inmueble va a ser determinante

[21] J. MARCO MARCO, *op. cit.*, p. 129.
[22] V. ASSIEGO, T. UBRICH, *Más solas que nunca. La pobreza infantil en familias monomarentales*, Save the Children, 2015, p. 12.
[23] A. ECHAVES GARCÍA, *El difícil acceso de los jóvenes al mercado de vivienda en España: precios regímenes de tenencia y esfuerzos*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2017, n. 1, p. 128.

para la vida cotidiana de la familia. Sí están cerca de familiares, amigos, centros educativos, centros de salud, supermercados, etc., les pueda facilitar el devenir diario, o por el contrario, si están lejos de ciertos servicios y de los familiares que les puedan apoyar, a las mujeres monomarentales les resultara más arduo conciliar, porque una parte importante de su tiempo lo invertirá en los medios de transporte.

En este sentido, Hernández Monleón[24] señala:

> En el caso de las mujeres monomarentales diversos son los factores que ellas mismas señalan como relevantes a la hora de identificar como adecuadas o no las condiciones de sus hogares: la cercanía a la red familiar, la localización, el tamaño y las condiciones de la vivienda y las condiciones económicas y/o de acceso, son los aspectos más señalados por ellas.

Aunque tener una vivienda propia les proporciona autonomía y autoestima a las personas, en el caso de las familias objeto del presente estudio, esa opción no les resulta fácil, porque en el hecho de que puedan seguir en la vivienda, deben hacer frente a un alquiler, que generalmente son muy elevados, o a una hipoteca. En este sentido, Echaves García[25] señala:

> La compra de una vivienda en nuestro país, pero también el alquiler, requieren esfuerzos económicos importantes que, sin duda, van a condicionar el transcurso y la trayectoria vital de los individuos.

En España debido al alto precio de la vivienda y la carencia de ayudas oficiales, las hipotecas tienen un plazo medio de 25 años, según datos del INE de marzo de 2025, aunque hay algunas entidades que firman préstamos hipotecarios a 40 años. Como afirma Doncel,

> El otro gran obstáculo de las nuevas generaciones para integrarse en la ansiada clase media es el acceso a la vivienda, que en las últimas décadas se ha ido haciendo más y más difícil[26].

Por ello, con frecuencia, las mujeres, con sus hijos, al divorciarse vuelven a casa de sus padres. Según Assiego y Ubrich[27], «El número de mujeres que ha tenido que regresar a vivir a casa de sus padres duplica al

[24] A. HERNÁNDEZ MONLEÓN, *op. cit.*, p. 290.
[25] A. ECHAVES GARCÍA, *op. cit.*, p. 129.
[26] L. DONCEL, *Retrato de una clase media en horas bajas*, en *elpais.com*, 28 abril 2019.
[27] V. ASSIEGO, T. UBRICH, *op. cit.*, p. 13.

© ADAPT University Press 2026

del total de hogares», se refieren a hogares monomarentales. Volver al hogar paterno, en ciertas ocasiones no está exento de problemática, al coincidir en el mismo domicilio, en un espacio reducido, tres generaciones, con distintas visiones sobre la vida y con un presupuesto más bien reducido. En relación a dicha coyuntura, Hernández Monleón[28] manifiesta:

> Es necesario analizar las condiciones de vida, ligadas a las condiciones del hogar, de aquellas mujeres que viven en casa de sus propios padres ya que, la falta de un hogar propio tiene consecuencias en el bienestar de la familia monomarental y muy especialmente en el bienestar emocional de la mujer.

En otras circunstancias, tienen que alquilar una habitación en un piso compartido al no tener el recurso de la familia de origen. A este respecto, Arroyo Morcillo[29] afirma:

> En un contexto donde la vivienda es muy cara y supone un sacrificio importante para las economías familiares, además, el mercado de alquiler es muy limitado y la cultura de la propiedad muy extendida, las familias monoparentales se ven muy perjudicadas en este aspecto; primero, por contar solo con un sueldo y segundo, porque en muchos casos estos sueldos son muy bajos e inestables.

En atención a todo lo expuesto, podemos concluir que si el acceso a una vivienda de los ciudadanos es un hecho muy difícil en el estado español, debido a la carestía y los requisitos que se solicitan, tanto en compra como en alquiler, en el caso de las familias monomarentales, pese a las ayudas que se les pueden conceder, disponer de un piso, para poder hacer la vida cotidiana, con frecuencia es inalcanzable o se demora mucho en el tiempo.

4.4. Trabajo

Uno de los aspectos más importantes a tratar en el colectivo de mujeres objeto de la presente comunicación, es su situación en el ámbito laboral. Si ya tienen una ocupación, que tipo de empleo es, si es a tiempo completo o parcial, en fin, que le proporciona ese puesto y como lo puede compatibilizar con su nueva situación personal y familiar. Si es trabajadora autónoma, que generalmente requiere más dedicación, como va a lograr el

[28] A. HERNÁNDEZ MONLEÓN, *op. cit.*, p. 290.
[29] A. ARROYO MORCILLO, *Las familias monoparentales en España: ¿una desviación u otra forma de organización social?*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 146.

equilibrio entre la atención a la familia y al negocio. Finalmente, si está desempleada, que acceso tiene al mercado de trabajo, en base a su formación y de que tiempo y medios dispone para buscar un empleo. A este respecto, Assiego y Ubrich[30], en relación a las mujeres monomarentales, afirman:

> Más de una de cada dos mujeres no está trabajando y sus posibilidades de tener un trabajo a jornada completa se reducen a la mitad.

De lo expuesto en el párrafos anterior se deduce lo importante que es el tener un empleo para las mujeres monomarentales, lo que le supone para salir del círculo de exclusión y pobreza, pero también observamos que un elemento básico es el tiempo, pero no solo el tiempo relacionado con el trabajo y con la búsqueda de un empleo, es en todos los aspectos de la vida, porque está considerado el elemento más importante para todas las personas, ya que es un recurso limitado y valioso que no se puede recuperar, pero parece que de forma particular afecta a las mujeres objeto de la presente comunicación.

Dadas las circunstancias en que se desenvuelven las mujeres actualmente, siempre están pendientes del tiempo, si esa realidad constante amenaza el bienestar de las mujeres que tienen alguna ayuda por parte de sus parejas, nos podemos dar una idea de en qué situación están las mujeres que están solas. En consecuencia, Grau Biosca[31] afirma que las «mujeres sufren hambre de tiempo».

Aunque esta situación se produce con poca frecuencia, se puede dar el caso que la pareja de la víctima sea el dueño de la empresa, el jefe jerárquico o un compañero de trabajo de la organización productiva donde presta sus servicios la mujer agredida, por no ser un hecho habitual, no se le ha prestado mucha atención a la violencia que traspasa las fronteras del ámbito doméstico para pervertir la relación de trabajo.

Las mujeres que se encuentran en dicha coyuntura, además de los problemas que tienen de índole personal a causa de la violencia que han sufrido, deben también afrontar el daño que se les ha ocasionado en el ámbito laboral, que puede afectar de forma notable a su carrera profesional y a su puesto de trabajo.

Siguiendo ese argumento, la situación es más grave cuando la pareja sentimental es el empleador o el jefe jerárquico. Como afirma Rivas

---

[30] V. ASSIEGO, T. UBRICH, *op. cit.*, p. 12.

[31] E. GRAU BIOSCA, *Feminismo: pensar la política desde la diferencia femenina*, en J. ANTÓN MELLÓN (ed.), *Ideologías y movimientos políticos contemporáneos*, Tecnos, 1998, p. 336.

© ADAPT University Press 2026

Vallejo[32]:

> Ha de considerarse como elemento básico de la cuestión la posición de poder que en el ámbito de la empresa puede tener el agresor y que le permite infligir impunemente violencia, si es que no existe superior jerárquico facultado para controlar y atajar la situación.

4.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Debido a la importancia que tiene el equilibrio entre la vida laboral y personal para el conjunto de las personas empleadas hay un importante volumen de estudios en esta materia, sin embargo como ocurre con la violencia de género y otras cuestiones que afectan negativamente al colectivo femenino, no se avanza en este apartado tan importante para el progreso de la sociedad, y como generalmente ocurre, las personas más vulnerables, son las más perjudicadas, en este caso, igual que en otros, las madres monomarentales lo tienen muy difícil, como veremos en el desarrollo del presente capítulo.

Se observa que los estudios sobre conciliación de la vida familiar y laboral se centran más en las parejas de doble ingreso que en las familias que están encabezadas solo por un adulto, con niños y/o jóvenes dependientes económica y socialmente de ellas y también con personas mayores a las que tienen que cuidar, pese al importante número de familias monoparentales y monomarentales que hay actualmente en nuestro país.

Sí, en el caso de las parejas tenemos constancia de las dificultades que representa el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, podemos suponer que en las familias monomarentales, el conflicto se incrementa, porque aunque la conciliación en nuestro país se ha convertido en un problema de ellas y en muchas ocasiones, su pareja más bien le añade tareas, en vez de facilitárselas, lo usual es que sea una ayuda, aunque no en la medida de lo que hiciera falta, y en el tipo de familia que estamos analizando en el presente apartado, la persona está sola para hacer frente a todos los cometidos que surjan.

En este sentido, Arroyo Morcillo[33] afirma:

> Los cabezas de estas familias tienen que asumir varios roles simultáneamente, roles que en la familia nuclear son compartidos. Este

[32] P. RIVAS VALLEJO, *La protección social frente a la violencia de género*, en M. ELÓSEGUI ITXASO (dir.), *Políticas de género*, Consejo General del Poder Judicial, 2008, p. 239.
[33] A. ARROYO MORCILLO, *op. cit.*, p.9.

> hecho puede ser una fuente de estrés y conflictos o puede ser un enriquecimiento personal o una combinación de ambos, según las circunstancias.

Pero es necesario poner el foco en las familias monoparentales, porque, en parte, se han dejado atrás los prejuicios sociales sobre las rupturas matrimoniales o sobre las mujeres que decidan solas formar una familia y el aumento de este tipo de familias ha sido progresivo en los últimos años.

Según el Observatorio CEU-CEAS[34], desde 1981 se han roto en España en torno a tres millones de matrimonios legales y entre 5,5 y 6,5 millones de adultos convivientes distintos se habrían separado en España desde 1981. Con lo que podemos afirmar que este modelo familiar se va asentando y sus integrantes tienen que ser objeto de atención para que su posición en la sociedad se desarrolle en términos de igualdad, como el conjunto de la ciudadanía.

Asimismo, para poder superar en parte las dificultades que afrontan las mujeres monomarentales en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, es trascendental que tengan una red de apoyo que les pueda ayudar en determinados momentos, por lo que considerábamos que era importante que su vivienda estuviera cerca de personas de su confianza.

Por todo lo expuesto anteriormente, entendemos que a las familias monomarentales y monoparentales se les debe prestar una consideración específica con el objetivo de que también sus responsables puedan conciliar la vida laboral, familiar y personal y les sea posible desenvolverse en una situación económica que les permita que sus hijos tengan acceso a una educación de calidad y a unos índices de bienestar satisfactorios.

A este respecto, Assiego y Ubrich[35] señalan:

> Más de la mitad de estas madres no tiene un empleo (52%) y muchas otras trabajan en condiciones de precariedad o inestabilidad. El cuidado de los hijos y la falta de medidas de conciliación resulta determinante a la hora de no optar a trabajos con mayores jornadas, y seguramente mayores ingresos, lo que en muchas ocasiones les convierte en trabajadoras empobrecidas.

[34] OBSERVATORIO DEMOGRÁFICO CEU-CEFAS, *El divorcio en España*, CEU Ediciones, 2024, p. 7.
[35] V. ASSIEGO, T. UBRICH, *op. cit.*, p. 12.

© ADAPT University Press 2026

5. Exclusión social

El termino de exclusión está muy asociado a las personas del sexo femenino, a lo largo de la historia siempre se les ha situado en un puesto secundario, nunca se les ha tenido en cuenta en ningún ámbito, siempre ha predominado la figura del varón en detrimento del de la mujer. Uno de los espacios donde más se manifiesta la discriminación, es en el tejido productivo.

Por estos hechos, cuando las mujeres acceden al mercado de trabajo se enfrentan a una situación compleja, que se puede agravar si se encuentran en una situación de vulnerabilidad, como les sucede a las víctimas de violencia de género que tienen bajo su responsabilidad a los integrantes de la familia.

No es fácil mantener o buscar un empleo en esas condiciones, o incrementar las horas de trabajo, si tenía un contrato a tiempo parcial, debido a las necesidades económicas que tiene en la actualidad. Un importante número de mujeres trabajan con contratos de jornada reducida, porque su situación laboral, así como su carrera profesional ha sido secundaria en la pareja, pero al divorciarse, esos hechos cambian ciento ochenta grados.

No obstante, en ese nuevo estatus de la mujer, el sistema en lugar de darle facilidades le coloca barreras, tanto en el ámbito laboral como en distintos espacios sociales, que limitan su progreso al ser estigmatizada, invisibilizada y marginada, lo que conlleva que sea excluida socialmente, originando una difícil situación a ella y a su familia.

En este sentido, Marco Marco[36] afirma:

> Las mujeres que son tomadas como blanco de la violencia tienen menos probabilidades de tener empleo, cuando lo tienen suelen estar empleadas en empleos de baja condición y, además, no es probable que sean promocionadas.

En el desarrollo del presente trabajo, hemos visto que una de las consecuencias más importantes para las víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos, es que sufren un proceso de exclusión de los márgenes de la sociedad y con frecuencia su calidad de vida está por debajo de los niveles adecuados, repercutiendo negativamente en su bienestar, así como en el futuro de los integrantes de las familias monomarentales.

Los datos estadísticos sobre las mujeres monomarentales son alarmantes, como vamos a poder constatar a continuación.

[36] J. MARCO MARCO, *op. cit.*, p.129.

> Las familias monoparentales son la composición familiar que presenta un mayor riesgo de pobreza y/o exclusión social en España. El informe AROPE (EAPN) cifra en un 49,1% este riesgo, muy superior a la media nacional, del 27,1%[37].

En un ámbito tan importante para la calidad de vida de las personas, como es el de la salud, más teniendo en cuenta el estado de salud en que se encuentran las personas objeto del presente estudio, como hemos expuesto en el apartado correspondiente, también sufren exclusión. En este sentido, Assiego y Ubrich[38], afirman:

> Uno de cada tres hogares monomarentales vive situaciones de exclusión relacionadas con el ámbito de la salud. El 21% de estos niños no puede permitirse tener unas gafas y el 30% no puede seguir un tratamiento especializado. El 68% de estas familias ha necesitado reducir gastos relacionados con la alimentación y más de una de cada cuatro no siguen una dieta equilibrada que incluya la cantidad de proteínas recomendada. Estas circunstancias pueden ocasionar en los niños desde problemas de malnutrición a problemas psicológicos que, entre otras consecuencias, pueden incidir en su rendimiento escolar.

Volviendo de nuevo al ámbito económico, observamos que la violencia de género tiene consecuencias negativas. En primer lugar, en las mujeres que son objeto de dichas agresiones, que le merma importantes recursos económicos. En segundo lugar, su familia, que tiene más dificultades para acceder a ciertos servicios de bienestar, al reducirse sus ingresos económicos. En tercer lugar, las empresas, porque pueden perder la colaboración de esas trabajadoras, o que baje la productividad, a causa de la situación en que están esas empleadas y asumir los costes de sus ausencias y bajas laborales. En cuarto lugar, la sociedad, por una parte, porque pierde parte de las aportaciones de talento que podrían realizar esas mujeres, y por otra parte, porque tiene que realizar una serie de subvenciones para procurarle a las víctimas y a sus familias unos niveles de vida adecuados.

Según un estudio realizado por el Ayuntamiento de Madrid[39], las familias monoparentales presentan en la actualidad las tasas de pobreza más elevadas:

---

[37] FUNDACIÓN ADECCO, *12° informe Monoparentalidad y empleo. Encuesta a 340 mujeres desempleadas al frente de una familia monoparental*, 2024, p.2.

[38] V. ASSIEGO, T. UBRICH, *op. cit.*, p. 13.

[39] AYUNTAMIENTO DE MADRID, *Madrid, Empresas y Conciliación. Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*, 2007, p. 22 ss.

© ADAPT University Press 2026

> Nueve de cada diez está encabezada por mujeres, menores de 45 años en su mayor parte, que por lo tanto tienen hijos menores de edad, que necesitan más tiempo de atención y que el 75% de ellas no consigue cubrir las necesidades de vivienda allí donde residen, encontrando además serias dificultades para que le concedan un crédito hipotecario con el que hacer frente a una compra de vivienda.

Las cifras que reflejan las distintas estadísticas sobre esta materia nos indican que estamos ante una clara muestra de feminización de la pobreza, de un evidente desequilibrio de la igualdad en todos los sentidos, porque los integrantes de esas familias no van a tener acceso a las mismas oportunidades que los otros miembros de la sociedad.

Finalizamos, exponiendo que desde nuestro punto de vista sería necesario impulsar medidas para fomentar el empleo de las mujeres monomarentales, para que tuvieran éxito dichos recursos, además de los incentivos que se ofrecerían a las empresas, se debería analizar en profundidad causas y consecuencias que afectan a las mujeres monomarentales para que desde todas las circunstancias que atañen al empleo, tales como, entre otras, formación, tiempo de trabajo, cualificación profesional, acceso al mercado laboral, condiciones de empleo, calidad de vida laboral, tuvieran un enfoque especial con perspectiva de género y teniendo en cuenta la situación personal y familiar de dichas trabajadoras.

6. Reflexiones y propuestas

Aunque estamos en un tiempo nuevo en que el entorno en el que nos desenvolvemos las personas es muy distinto al pasado reciente, porque en las últimas décadas se han generado, entre otros, cambios culturales, sociales, políticos, medio ambientes y tecnológicos de consideración, que tienen una importante incidencia en nuestro modo de ver y juzgar, tanto los hechos más relevantes como los cotidianos, por observar el mundo desde una perspectiva diferente, no obstante, en ciertos espacios tenemos una mentalidad muy conservadora.

Esta forma de entender las cosas, en relación a una de las instituciones sociales más fundamentales, como es la familia, hace que nos situemos principalmente en el modelo tradicional de familia nuclear conyugal, dejando en un segundo término otros modelos, que en la actualidad tienen una presencia importante en la sociedad y que necesitan tener una atención adecuada para que sus integrantes tengan igualdad de oportunidades y los niveles de bienestar y salud adecuados.

Aunque sobre la violencia de género y las familias monomarentales existe un volumen de literatura considerable, no así mismo sobre las mujeres monomarentales que han sufrido malos tratos por parte de sus parejas, por lo que entendemos que es necesario ampliar dicho campo de estudio, porque existe una íntima relación entre familia monomarental, violencia de género, exclusión social, pobreza y discriminación. Esas mujeres que han sufrido daños físicos y psicológicos, de los que aún no se han restablecido, se enfrentan a un panorama desolador que puede dar lugar a que tengan problemas económicos de consideración, que les resulte difícil superar.

En atención a todo lo expuesto en el desarrollo de la presente comunicación y teniendo como referencia de partida la reflexión realizada en el párrafo anterior, consideramos que para que las mujeres víctimas de violencia de género que han asumido la responsabilidad del hogar y de su familia tengan igualdad de oportunidades, sería necesario avanzar en las siguientes materias.

1. Debido a que en gran medida las familias monoparentales están encabezadas por una mujer, se les denomina familias monomarentales, por ello es imprescindible que las circunstancias que les afectan se aborden desde un enfoque género que permita identificar los factores que les incuben de forma negativa.

2. Es imprescindible que se incremente notablemente la labor de investigación sobre el colectivo de mujeres que han sido objeto del presente trabajo, su campo es muy amplio, lamentablemente su incremento es significativo y es ineludible conocer su situación real. Hemos hecho uso del adverbio lamentablemente, porque consideramos que la violencia además de cruel nunca es el camino. En este sentido, Ramón Fernández[40] afirma:

> Es una monoparentalidad derivada y no originaria, ya que aquélla se ha producido como consecuencia de los episodios de violencia, y no como una situación deseada de forma previa.

Otra cuestión es que una pareja decida separarse de mutuo acuerdo y uno de ellos asuma las responsabilidades familiares, con el apoyo constante del otro miembro de la relación, también se forma una familia monoparental o monomarental, pero el contexto es diferente. Igualmente, las circunstancias son muy distintas, cuando una mujer decide ser madre soltera, aunque también esas opciones no están exentas de dificultades. En

[40] R. RAMÓN FERNÁNDEZ, *La monoparentalidad derivada de la violencia de género: análisis de la cuestión*, en *Revista sobre la Infancia y la Adolescencia*, 2019, n. 16, p. 16.

© ADAPT University Press 2026

relación a la insuficiencia de estudios, Artetxe, Idoiaga, Darretxe y Galarza[41] afirman:

> Las familias han sido objeto de estudio en el ámbito social, educativo y clínico. Sin embargo, poco o nada se ha investigado sobre las familias monomarentales derivadas de violencia de género.

3. Este punto se encuentra estrechamente relacionado con el anterior. Para realizar una labor de investigación acorde con el asunto que estamos analizando, es imprescindible tener soportes estadísticos que nos indiquen la magnitud del problema, pero pese a la cuestión tan grave que estamos tratando, existe un déficit estadístico muy importante en esta materia, que no nos permite realizar un análisis más exhaustivo, que sería de mucha utilidad. Nos sucede en esta cuestión, lo que acontecía al iniciarse los estudios de género que se carecía de muchos datos y resultaba más ardua la tarea, pero estamos en año 2026 y contamos con herramientas tan útiles, entre otras, como la inteligencia artificial. Para conocer la realidad de estas familias sería imprescindible avanzar en los registros estadísticos. En este sentido Artetxe, Idoiaga, Darretxe y Galarza[42] afirman:

> Este estudio tiene como protagonistas a mujeres que además de maternar en solitario han padecido la violencia de género, de modo que nos enfrentamos ante un problema interseccional del que en España no se disponen de datos específicos.

Assiego Cruz y Bonilla Rodríguez[43], ante la carencia de datos estadísticos en referencia al colectivo de mujeres objeto del presente artículo, han realizado una investigación muy importante para aproximarse a la monomarentalidad derivada de la violencia de género, indicando al respecto:

> El hecho de que no exista actualmente ninguna cifra que cuantifique a la población monomarental y monoparental en este país, así como las variables que la atraviesan como son el sexo, la edad, el poder adquisitivo, la diversidad funcional, la existencia o no de violencia de género, el país de origen o la situación administrativa en que se encuentra

[41] O. ARTETXE, N. IDOIAGA, L. DARRETXE, L. GALARZA, *Familias Monomarentales Derivadas de Violencia de Género*, en *Géneros*, 2023, n. 2, p. 203.
[42] *Ibidem*, pp. 209-210.
[43] V. ASSIEGO CRUZ, H. BONILLA RODRÍGUEZ, *Aproximación a la monomarentalidad derivada de la violencia de género*, Federación de Asociaciones de Familias Monoparentales, 2023, p. 11.

> la persona, etc., imposibilitan una aproximación detallada a nuestra población. En términos metodológicos, este escollo se traduce en la dificultad para definir la muestra de nuestro estudio y su consiguiente error muestral, así como para llevar a cabo una aleatoriedad efectiva y eficaz de la misma que permita eliminar posibles sesgos.

4. Campañas de sensibilización para acercar a la ciudadanía los retos que afrontan las mujeres monomarentales víctimas de violencia de género, cuáles son sus circunstancias, cual es la realidad en que viven.

5. Al igual que sucede en los puntos segundo y tercero, el cuarto y el quinto están muy relacionados. Para que una campaña de sensibilización sea eficaz, se deben ofrecer al colectivo que estamos estudiando los recursos necesarios para que puedan llevar estas mujeres y sus familias una vida digna. Las dificultades que tienen eses mujeres pueden originar que otras mujeres que tienen una pareja hostil no tomen las decesiones adecuadas y no salgan de esa relación tóxica. Hay que sensibilizar, pero también hay que facilitar los recursos adecuados, mostrando de una forma correcta como son los hogares monomarentales, dificultades y oportunidades que se le presentan, sobre todo, la de hacer una nueva vida en libertad.

6. Pese a que en los últimos años se ha avanzado en relación a los medios que se les han facilitado a las mujeres monomarentales para que puedan desenvolver en un entorno más favorable, la realidad nos muestra que son insuficientes y es necesario revisarlos e incrementarlos para que su situación sea muy distinta a la que exponemos en el presente artículo, que está documentado en una importante bibliografía y en el conocimiento de la situación en que están las personas que integran las familias monomarentales. En este sentido, Di Nella[44] afirma:

> Deben crearse las condiciones o procurar el contexto social idóneo para que las personas que así lo deseen, puedan convivir sin pareja estable con sus hijos e hijas de manera independiente y sin tener la precariedad y la exclusión como su frontera real de vida y trayectoria.

Por todo lo expuesto, podemos afirmar, que las madres solas con hijos a cargo salen adelante con verdaderos obstáculos logísticos y económicos, especialmente si no cuentan con una red de apoyo familiar y social. Un porcentaje importante de estas mujeres indican que se encuentran solas cuando les surge un problema.

En relación al término solas y otras expresiones que más veces hemos

[44] D. DI NELLA, *Familias monoparentales y responsabilidad parental. Análisis sociojurídico*, Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona, 2018, p. 208.

© ADAPT University Press 2026

leído o que más impacto nos han causado al leer y analizar la bibliografía sobre esta materia, algunas de ellas, ya las teníamos interiorizada, de ahí nuestro interés en profundizar y conocer mejor la situación en que se desenvuelven las mujeres víctimas de violencia de género, que han asumido las responsabilidades familiares con la voluntad de procurarles el bienestar y un futuro mejor a las personas que dependen de ellas, que como hemos expuesto, en múltiples ocasiones no solamente son los hijos menores de edad.

De todas esas palabras, una que destaca es el de solas, varios títulos de la bibliografía sobre esta materia la reflejan: *Más solas que nunca*, *Ni solas ni en solitario*, *Solas con sus hijos*, *Los procesos de Exclusión Social de las mujeres solas en la CAPV*, *Madres solas por elección*, *Madres solas: ¿Más vulnerables a la pobreza?*

Sí como queda reflejado, la palabra solas aparece reiteradamente en los títulos de los estudios, artículos de investigación, crónicas periodísticas y reportajes de televisión y radio, nos podemos hacer una idea de cuantas veces puede figurar en los contenidos y en el desarrollo de esos trabajos.

Igualmente, con frecuencia nos hemos encontrado, tantos en los títulos como en el cuerpo de los artículos, con las palabras pobreza, precariedad, dificultad, desempleo, exclusión social, ruptura, desigualdad, etc. En fin una serie de palabras y frases que nos trasladan la difícil situación en que viven las familias monomarentales. Además, esa serie de circunstancias a las que se ven expuestas, han perdurado en el tiempo, están íntimamente asociadas al tipo de familia que estamos tratando y todo indica que va a ser una tarea ardua eliminarlas, por todo ello, consideramos que es fundamental seguir trabajando en las medidas que puedan favorecer el bienestar y la calidad de vida de las personas que integran las familias monomarentales.

Finalmente, y teniendo como base las propuestas reflejadas, queremos indicar que las medidas descritas, son solo algunas de un importante número que se tendrían que analizar y poner en práctica, para tener un conocimiento más concreto de lo que acontece a esas mujeres víctimas de violencia de género que han asumido la responsabilidad de su familia y quieren iniciar una nueva etapa, con unos índices de calidad de vida adecuados, que le permitan trabajar para lograr sus objetivos vitales; los problemas tan graves que se le han ocasionado, no es óbice para que renuncien a ellos.

7. Bibliografía

ALBERDI I., MATAS N. (2002), *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*, Fundación "la Caixa"

AMNISTÍA INTERNACIONAL (1996), *La pena de muerte. Lista de países abolicionistas y retencionistas (octubre de 1996)*

ARROYO MORCILLO A. (2002), *Las familias monoparentales en España: ¿una desviación u otra forma de organización social?*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid

ARTETXE O., IDOIAGA N., DARRETXE L., GALARZA L. (2023), *Familias Monomarentales Derivadas de Violencia de Género*, en *Géneros*, n. 2, pp. 201-237

ASSIEGO CRUZ V., BONILLA RODRÍGUEZ H. (2023), *Aproximación a la monomarentalidad derivada de la violencia de género*, Federación de Asociaciones de Familias Monoparentales

ASSIEGO V., UBRICH T. (2015), *Más solas que nunca. La pobreza infantil en familias monomarentales*, Save the Children

AYUNTAMIENTO DE MADRID (2007), *Madrid, Empresas y Conciliación. Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*

BOSCH E., FERRER V.A., ALZAMORA A. (2006), *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*, Anthropos

CANALS BOTAS L., SANZ ANGULO A. (2025), *El Estado de la Pobreza. 15º Informe 2025. Avance de resultados*, EAPN-ES

CARMONA O. (2017), *Cómo reconocer el maltrato psicológico en la pareja*, en *elpais.com*, 1 abril

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2020), *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2025), *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2024*, en *violenciagenero.igualdad.gob.es*, 3 diciembre

DELGADO ÁLVAREZ C. (2010), *Raíces de la violencia de género*, en A.N. MARCHAL ESCALONA (dir.), *Manual de lucha contra la Violencia de Género*, Aranzadi

DI NELLA D. (2018), *Familias monoparentales y responsabilidad parental. Análisis sociojurídico*, Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona

DONCEL L. (2019), *Retrato de una clase media en horas bajas*, en *elpais.com*, 28 abril

ECHAVES GARCÍA A. (2017), *El difícil acceso de los jóvenes al mercado de vivienda en España: precios regímenes de tenencia y esfuerzos*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 127-149

ESPINAR RUIZ E. (2003), *Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o ex-pareja sentimental*, Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante

© ADAPT University Press 2026

FLORES ACUÑA E. (2017), *Nuevos modelos de familia y léxico español actual*, en *Tonos Digital*, n. 32, pp. 1-39

FUNDACIÓN ADECCO (2024), *12° informe Monoparentalidad y empleo. Encuesta a 340 mujeres desempleadas al frente de una familia monoparental*

FUNDACIÓN ADECCO (2025), *13° informe Monoparentalidad y empleo. Encuesta a 353 mujeres en desempleo al frente de una familia monoparental*

GRAU BIOSCA E. (1998), *Feminismo: pensar la política desde la diferencia femenina*, en J. ANTÓN MELLÓN (ed.), *Ideologías y movimientos políticos contemporáneos*, Tecnos

HERNÁNDEZ MONLEÓN A. (2016), *Ni solas, ni en solitario. Condiciones de vida, solidaridad informal y cuidados en la monomarentalidad*, Tesis Doctoral, Universitat de València

HIRIGOYEN M.-F. (2008), *Las nuevas soledades. El reto de las relaciones personales en el mundo de hoy*, Paidós

KAHALE CARRILLO D.T. (2021), *Planes de formación en igualdad de género*, Aranzadi

LORENTE ACOSTA M. (2016), *La violencia de género como problema de salud*, en T. SAN SEGUNDO MANUEL (dir.), *A vueltas con la violencia. Una aproximación multidisciplinar a la violencia de género*, Tecnos

MARCO MARCO J. (2010), *La violencia de género desde una perspectiva jurídico-social*, en R. ABRIL STOFFELS, A. URIBE OTALORA (coords.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo Blanch

OBSERVATORIO DEMOGRÁFICO CEU-CEFAS (2024), *El divorcio en España*, CEU Ediciones

RAMÓN FERNÁNDEZ R. (2019), *La monoparentalidad derivada de la violencia de género: análisis de la cuestión*, en *Revista sobre la Infancia y la Adolescencia*, n. 16, pp. 14-28

RIVAS VALLEJO P. (2008), *La protección social frente a la violencia de género*, en M. ELÓSEGUI ITXASO (dir.), *Políticas de género*, Consejo General del Poder Judicial

SANZ CABALLERO S. (2010), *¿La violencia contra la mujer, una forma de tortura? El derecho internacional, llamando a las cosas por su nombre*, en R. ABRIL STOFFELS, A. URIBE OTALORA (coords.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI*, Tirant lo Blanch

SENANTE BERENDES H.C. (2022), *España y la Unión Europea a la luz del contexto histórico*, en M. ORTIZ HERAS, D.A. GONZÁLEZ MADRID (coords.), *La transición exterior. La asignatura pendiente de la democratización*, Comares

VALLS-LLOBET C. (2010), *Mujeres, salud y poder*, Cátedra

Reseñas Bibliográficas

Djamil Tony Kahale Carrillo (dir.)

Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social*

Laborum, 2026
ISBN: 9788410262518

*Una reseña por José María Uris Lloret***

La obra que dirige el Doctor Djamil Tony Kahale Carrillo con el título *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social* es un manual publicado por Ediciones Laborum.

Como se refleja en el título, el libro aborda dos problemas muy complejos, de una gran dimensión y de extrema gravedad que afecta especialmente a las mujeres, pero que son una lacra para toda sociedad, porque esos hechos no son admisibles, ningún país puede progresar, obviando esos tristes sucesos.

En los distintos capítulos del manual que les estamos presentando, hay un hecho que se cita con frecuencia: tener un empleo estable, digno y con una remuneración económica que te permita cierta autonomía, es un factor muy importante para que las mujeres puedan hacer frente a las agresiones. Sin embargo, si están en una situación de precariedad, son más vulnerables a los episodios de violencia. Asimismo, las mujeres que han sufrido actos violentos por parte de su pareja o expareja, por las circunstancias adversas en que se encuentran, con frecuencia tienen problemas económicos. Por lo que existe una relación entre violencia de género y exclusión social.

En base a lo expuesto en el párrafo anterior, es fundamental conocer todos los recursos que tienen las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral para poder mantener o mejorar su empleo y/o acceder a un puesto de trabajo, así como las medidas de protección a las que tienen derecho, por las circunstancias en que se encuentran.

* Disponible en https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/book/978-84-10262-51-8.

** Doctor en Género e Igualdad y Doctor en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales, Universidad de Murcia (España).

© ADAPT University Press 2026 – ISSN 2282-2313

Por todo lo descrito en las líneas anteriores, es muy grato el conocimiento que nos aporta la obra que estamos analizando, porque en relación a las mujeres víctimas de violencia de género y su desenvolvimiento en el mercado de trabajo, podemos examinar, entre otras, las medidas de protección, las medidas de inserción laboral, los obstáculos en la reinserción laboral, como afecta a las mujeres con discapacidad, a las que son mayores de cuarenta y cinco años, a las que tienen una baja cualificación profesional, a las víctimas de terrorismo, a la mujer gitana y la prevención de la violencia en el tejido productivo. Asimismo, en distinto artículos nos informan la labor que se están realizando, en este sentido, en los sindicatos UGT y CC. OO., así como en la Asociación Empresarias Sevillanas.

También la obra contiene unos capítulos que abordan temas que no se les había dado la relevancia que tienen, y por lo tanto han sido poco investigados, como la violencia de género en entornos digitalizados, la violencia económica, violencia vicaria, victimización secundaria, la situación de las mujeres migrantes en relación a esta problemática, la violencia de género en el deporte y la perspectiva de las fuerzas y cuerpos de seguridad ante las agresiones machistas. Igualmente, se hace un análisis de la incidencia de la violencia de género y de las medidas de protección en Portugal, Polonia y de forma específica en el colectivo de mujeres rurales de Paraguay.

Inicia la obra el Doctor Djamil Tony Kahale Carrillo, con la ponencia *La ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y su impacto en la inclusión laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*. El autor nos indica al iniciar el artículo que «el objetivo de este estudio es examinar la dimensión laboral de la LO 1/2004, al valorar, por un lado, su eficacia real en la mejora de la empleabilidad. Por otro, analizar de manera específica su repercusión en mujeres en riesgo de exclusión social; y, por último, formular propuestas fundamentadas para reforzar el marco jurídico vigente». El autor incide en que es fundamental para las víctimas de esta lacra tener un empleo que les proporcione la autonomía personal y económica que les permita salir de esa situación tan difícil, para ello profundiza en los recursos que se les proporciona a las mujeres que han sufrido esos hechos, pero expone que con frecuencia existe un déficit de información a todos los niveles, limitando de este modo el acceso a dichos medios.

A continuación, la Profesora Alejandra Selma Penalva trata sobre *Desempleo de larga duración y la violencia de género. Obstáculos en la reinserción laboral de las mujeres víctimas*. La autora señala que «uno de los factores más importantes para reforzar la lucha contra la violencia de género es lograr la independencia económica de la víctima».

Pero, menos de un 30% de las víctimas de estas agresiones machistas

© ADAPT University Press 2026

tiene ingresos propios para subsistir sin apoyo familiar. De ahí la importancia de este capítulo para prevenir la violencia de género y para ello se profundiza en todos los recursos que se ponen a disposición de dicho colectivo, afirmando que «contar con una fuente de ingresos propia y suficiente hace a las mujeres mucho menos vulnerables».

La Doctora Belén García Romero ha presentado la ponencia *Mujeres con discapacidad y violencia de género. Estrategias de inclusión laboral y protección integral*. La autora realiza un recorrido exhaustivo por la legislación que trata la violencia de género y mujeres con discapacidad, analizando con detalle todo lo que les afecta, porque, como señala, «ambos colectivos son objeto de atención diferenciada en cuanto a las medidas de inserción laboral y también en lo que se refiere a ayudas y prestaciones económicas de protección social». Por tanto, la información que nos aporta el presente capítulo es fundamental para conocer todas las medidas de inclusión y protección de dichos colectivos en el ámbito laboral.

La Profesora Inmaculada Marín Alonso aborda una problemática tan importante como es *Violencia de género y mujeres mayores de 45 años: exclusión social y oportunidades laborales*. Si para las mujeres que han sufrido agresiones violentas resulta difícil encontrar un empleo que les permita tener cierta autonomía económica y personal, esta coyuntura es mucho más compleja, si las victimas tienen más de 45 años. La autora afirma que «cuando la mujer trabajadora alcanza la edad de cuarenta y cinco años se da pie a una discriminación adicional, denominada edadismo». Además, «el impacto de la violencia de género en mujeres de más de cuarenta y cinco años no se conoce específicamente ya que los datos oficiales no aportan información al respecto». Es por ello, que no existen medidas laborales específicas para dicho colectivo.

La Profesora Miriam Judit Gómez Romero examina el siguiente tema: *Las mujeres con baja cualificación y el trabajo decente en los sectores feminizados: vulnerabilidad, desigualdad y violencia de género*. La autora analiza en las difíciles circunstancias en que se desenvuelven en el mercado laboral, dicho colectivo de mujeres, que son las que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. «En términos sectoriales, estas mujeres se concentran de forma abrumadora en empleos feminizados, de baja remuneración y escaso reconocimiento social, como el trabajo doméstico y de cuidados, la hostelería, los servicios de limpieza, el comercio minorista o determinados servicios sociales».

La Profesora Emilia Castellano Burguillo analiza *La Mujer Gitana: Violencia de Género y Desigualdad en el Empleo*. En su artículo, como afirma la autora se «puede comprobar la escasez de estudios y trabajos centrados en la violencia de género de las mujeres gitanas, lo que podría extenderse a

otras etnias». Asimismo, también resalta la falta de datos oficiales en relación con la violencia de género de las mujeres gitanas, lo que hace más difícil diseñar cualquier estrategia de afrontamiento. En el desarrollo del capítulo se observan las circunstancias que afectan a la mujer gitana y las dificultades para prevenir la violencia de género.

El Profesor Rafael García-Purriños García en el capítulo *Mujeres víctimas del terrorismo: superando la violencia de género y la exclusión social en el ámbito laboral* «se propone hacer una aproximación a la protección jurídica y las políticas de integración laboral dirigidas a personas que han sufrido simultáneamente, la doble desgracia de poder considerarse como víctimas del terrorismo y de violencia de género».

La Doctora Pilar Charro Baena analiza la situación de las *Mujeres Migrantes y la Violencia de Género*. Como expone la autora en la introducción del trabajo, «en este capítulo se va a examinar la protección que la normativa española otorga a las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género», subrayando que en dicha protección «se observa una evolución favorable y positiva a favor de este colectivo que, en cada modificación legislativa, ha ido ampliando el reconocimiento de derechos facilitando la integración social y laboral».

La Profesora M. Begoña García Gil aborda la *Violencia de Género en entornos de trabajo digitalizados: desafíos y protección de las mujeres trabajadoras vulnerables en la era digital*. La nueva era industrial ha originado cambios transcendentales en el diseño de las tareas y en la organización de trabajo, pero «también ha generado nuevas formas de vulnerabilidad y violencia, especialmente hacia las mujeres». Como afirma la autora, «emergen expresiones inéditas de acoso, discriminación y control que reproducen y amplifican las desigualdades de género». Por ello es muy importante el análisis que realiza de las agresiones en la era digital y la relevancia que considera que tiene la ciberpsicología en la prevención de riesgos laborales.

La Profesora María de Mar Heras Hernández examina el siguiente tema: *Mujeres mayores: entre la violencia económica y la vulnerabilidad financiera y digital*. La autora inicia el capítulo afirmando: «La vulnerabilidad económica, financiera y digital de las personas mayores tiene rostro de mujer». «El estudio analiza las circunstancias en las que se producen los abusos económicos y patrimoniales que afectan a las mujeres mayores desde dos dimensiones complementarias: los supuestos de violencia económica de género y la vulnerabilidad financiera y la sobreexposición de las mujeres de avanzada edad a los fraudes digitales».

La Doctora Ana Belén Fernández Casado aborda *El concepto sociológico de la violencia de género y de la exclusión social. Principales estudios e indicadores*. La autora analiza la relación que existe entre la violencia de género y la

© ADAPT University Press 2026

exclusión social. Para ello observa los distintos factores de riesgo que pueden originar la violencia hacia las mujeres, entre otros, el nivel de formación, la situación económica, el entorno en donde viven, lugar de origen y consumo de alcohol. Después de profundizar en dichos factores y como pueden las circunstancias adversas haber conducido a las víctimas de violencia a una situación de precariedad, trata el concepto sociológico de la exclusión social que «se refiere a un proceso de creciente vulnerabilidad que afecta a sectores cada vez más amplios del cuerpo social, y que se materializa en una precariedad creciente a nivel laboral, residencial, económico».

La Profesora Soledad María Martínez María-Dolores analiza *La violencia de género y la exclusión social: una relación de ida y vuelta. Lo que los datos nos cuentan*. La autora realiza un estudio de las principales fuentes estadísticas de Europa y de España, observando que «el análisis conjunto de ambos fenómenos, violencia de género y exclusión social, pone de manifiesto un hecho fundamental: la relación entre ambos es bidireccional, acumulativa y estructural. La violencia aumenta el riesgo de exclusión; la exclusión incrementa la vulnerabilidad ante la violencia». Sobre esas premisas, desarrolla un trabajo que nos acerca de forma notable a la relación que existe entre los hechos citados.

El Profesor Pelayo Jardón Pardon de Santayana examina *La violencia vicaria desde una perspectiva jurídico penal*. En primer lugar describe lo que es la violencia vicaria, extendiéndose sobre todas las formas en que se pueden realizar esas agresiones. En el desarrollo del articulo señala que en cuanto a la incidencia de dichas agresiones, «no se dispone aún de datos exactos, sino únicamente de estimaciones aproximadas». Indicando «una de las principales rémoras para el diseño y la evaluación de políticas públicas eficaces de erradicación es precisamente la ausencia de estadísticas específicas que midan de forma sistemática la proyección de la violencia sobre las víctimas por sustitución». Observando que «sigue faltando una definición legal unívoca de violencia vicaria, así como un elenco claro de sus consecuencias materiales y procesales».

La educadora social Tania Yugueros Gutiérrez expone la *Violencia económica contra las mujeres, una manifestación invisibilizada de la violencia de género*. Aunque la violencia económica está presente desde hace varias décadas en las relaciones de pareja y también cuando se produce la ruptura de ese vínculo, ocasionando dificultades muy importantes a las mujeres para poder desenvolverse, no se le ha dado la relevancia que tiene. La autora a este respecto señala que cada vez hay más profesionales que cuenta con formación específica en esta materia, «sin embargo, a pesar de estos avances y consideraciones, la violencia económica es una manifestación poco explorada en las políticas públicas y en la praxis profesional, lo que dificulta

la implementación de medidas de prevención y protección efectivas». Por ello, consideramos de sumo interés el conocimiento que nos aporta sobre este tipo de violencia, el presente artículo.

La asesora Vera Martín Jiménez analiza el *Papel agentes sociales contra la violencia de género*. La autora nos expone el trabajo sindical que se hace desde UGT Andalucía ante la violencia de género. De la lectura de su artículo se deduce el importante papel que tienen los sindicatos en los avances en igualdad entre mujeres y hombres, así como en la prevención de las agresiones hacía las personas del sexo femenino. Asimismo, entre otros hechos, nos informa la labor que está realizando, el sindicato que representa, en todos los niveles de la Administración.

La secretaria de Mujer e Igualdad de la Unión Provincial de CCOO Sevilla, Vanessa Casado Caballero, ha desarrollado un trabajo sobre *La violencia de género desde el sindicalismo de clase feminista. Marco de actuación de la unión provincial de las comisiones obreras de Sevilla*. La autora inicia el capítulo subrayando que «la pobreza en el mundo tiene rostro de mujer» y confirma esta grave circunstancia aportando una serie de datos al respecto, además profundiza en los hechos que puedan originar esta situación y en sus consecuencias. Asimismo, nos informa de la labor de CCOO de Andalucía en este sentido y como se asesora a las mujeres que sufren violencia machista.

La secretaria general de las Empresas de Sevilla, Marilo Caro Cals expone *La empresa como herramienta de transformación en colectivos vulnerables femeninos*. El emprendimiento femenino en los últimos años ha experimentado un crecimiento importante, no obstante siguen existiendo barreras que discriminan a la mujer en esta actividad profesional. Sobre esos hechos desarrolla su trabajo, la autora del presente capítulo, incidiendo en que es una alternativa real para la autonomía financiera de las mujeres en situación de vulnerabilidad e informándonos de la labor que se está realizando desde «la Asociación Empresarias Sevillanas (ES), que aporta no solo acompañamiento profesional, sino un entorno emocional seguro para el crecimiento».

El Profesor Jesús García Jiménez presenta la *Aplicación de políticas integrales de seguridad y salud en el trabajo para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral: una perspectiva de la OIT y las Naciones Unidas*. El autor realiza un análisis detallado del Convenio número 190 y la Recomendación número 206 de la OIT, las primeras normas mundiales que reconocen el derecho universal a un mundo laboral libre de violencia y acoso, que en su opinión «representan un cambio de paradigma en la protección de los derechos humanos, la promoción de la igualdad y la consolidación del trabajo decente».

© ADAPT University Press 2026

La Profesora Natacha Ornelas analiza las *Medidas legislativas en Portugal para la prevención de la violencia de género en mujeres en riesgo de exclusión social*. El país vecino sufrió una dictadura desde 1933 hasta 1974. De forma similar, a como ocurrió en España, durante ese tiempo la mujer fue relegada a un lugar secundario. La autora hace referencia a las leyes más importantes para erradicar la violencia de género y señala que «a pesar de las medidas de protección y acogida, el número de víctimas mortales sigue siendo elevado y los casos siguen rondando los 30 000 al año. Esto confirma que el problema es estructural y exige políticas públicas más eficaces y sostenidas».

La Profesora Monika Haczkowska aborda *Los derechos de las mujeres en Polonia frente a la violencia y la exclusión por motivos de género*. La autora muestra las estadísticas sobre la violencia machista, para que conozcamos la dimensión del problema en dicho país, asimismo hace referencia a las leyes de violencia de género en Polonia y la normativa de la Unión Europea al respecto. No obstante, considera que, aunque la protección legal para las mujeres parece ser alta, la práctica no ofrece apoyo ni protección real para las mujeres.

El Profesor Carlos Teruel Fernández examina la *Violencia de género en el deporte: análisis jurídico-laboral de sus manifestaciones y consecuencias sobre la inclusión social de las mujeres*. El autor realiza un examen, de un ámbito muy competitivo, donde las deportistas tienen un nivel de exigencia muy alto para poder alcanzar sus objetivos. Sin embargo, «el deporte, pese a su potencial integrador, presenta dinámicas estructurales que pueden favorecer la aparición de violencias físicas, psicológicas, sexuales o simbólicas, especialmente en entornos caracterizados por jerarquías intensas, dependencia técnica y elevada exposición pública». Estos hechos y la discriminación económica en el deporte femenino pueden afectar a «la posibilidad de desarrollar una carrera deportiva prolongada».

El doctorando Luis González analiza *La vulnerabilidad de las mujeres rurales frente a la violencia de género en Paraguay*. El autor profundiza en un colectivo que por las circunstancias en que se desenvuelven están más expuestas a la violencia de género, porque «la profunda desigualdad social y la brecha de género existentes en el país afectan particularmente a las mujeres que residen en zonas rurales». Por ello, el objetivo de su «trabajo se centra en identificar, a través de informes estadísticos, los factores de riesgo que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres rurales frente a la violencia de género en Paraguay».

El doctorando Miguel Ángel Martínez Andreu aborda *El delito de violencia de género y colectivos vulnerables: su tratamiento desde la perspectiva de las fuerzas y cuerpos de seguridad*. El autor, con este artículo busca examinar esta problemática desde la perspectiva de las FFCCS. Incide en primer lugar que

la «precisión lingüística es el primer paso hacia la eficacia operativa». A continuación hace un examen pormenorizado, entre otros, de la percepción ciudadana y de las estadísticas en relación a la violencia de género, para finalmente abordar la respuesta de las fuerzas de seguridad ante estos delitos y de los recursos de que disponen.

La Profesora Raquel Poquet Catalá examina las *Medidas de inserción laboral para las mujeres víctimas de violencia de género*. Según la autora para erradicar la violencia de género se debe ofrecer a las víctimas «un conjunto protector que abarca distintos aspectos de la vida, desde la óptica preventiva y desde la óptica protectora». Para lograr ese fin, en su estudio analiza la protección laboral y de Seguridad Social, así como las medidas de políticas de empleo, finalmente realiza un examen de los programas de inserción sociolaboral, destinados al colectivo que estamos tratando.

La Profesora Silvia Durán Alonso investiga «un problema difícil de resolver» en el capítulo *Más allá del proceso penal: violencia de género y victimización secundaria en la jurisdicción social*. Las víctimas de violencia de género sufren daños físicos, psíquicos y personales que les dejan una profunda huella, muy difícil de superar, el tener que relatar lo sucesos en los distintos trámites que tenga que realizar, supone incrementar el dolor de dichas personas. En este artículo se afronta «el estudio de los riesgos de victimización secundaria en España, así como de las posibles soluciones a la misma, en dos planos: el proceso penal y la jurisdicción social».

Finaliza la obra con el poster presentado por la Profesora Isabel M. Pérez Gázquez que expone *Las mujeres víctimas de violencia de género como colectivo de atención prioritaria ante el empleo*. En la comunicación nos muestra los siguientes datos sobre dicho colectivo: estadísticas, obstáculos búsqueda de empleo, programas de inserción laboral y subsidios. Concluye que «la cuestión educacional se sitúa como elemento base de resolución».

Por todo lo expuesto y la información tan importante que nos aportan las veinte ponencias, cinco comunicaciones y un poster que se presentaron al Congreso Internacional *Violencia de Género y Mujeres en Riesgo de Inclusión Social*, que se celebró en Sevilla los días 20 y 21 de noviembre de 2025, que están reproducidas en el presente manual, consideramos que estamos ante una obra fundamental, por la materia que trata, pero también a nivel social por la transcendencia que tiene los hechos que aborda. Además, los estudios que han realizado las autoras y autores de este libro nos llevan a espacios inéditos en este campo, que siempre son de agradecer, porque nos amplían el horizonte en unas cuestiones tan complejas, como son, las que han tratado.

© ADAPT University Press 2026

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de "hacer universidad", construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio *www.adapt.it*.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a *redaccion@adaptinternacional.it*.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
unam
ADAPT
www.adapt.it