Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 51-76

La discriminación indirecta de género y la protección social: un desafío pendiente[1]

Indirect gender discrimination in social protection: a persisting challenge

Emma Rodríguez Rodríguez *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Vigo
https://orcid.org/0000-0002-0770-0195

Sumario

1. **Trabajo decente y la agenda 2030**
   1.1. La OIT y la regulación de la igualdad
   1.2. La Agenda 2030 y los ODS
2. **Igualdad laboral y derechos de conciliación: entre la discriminación y el rol**
3. **Obstáculos para la Igualdad de Género en la Seguridad Social: ahora la reducción de jornada (STJUE de 10 de abril de 2025, asunto C-584/23)**
4. **Claves para una protección social efectiva vinculada a una Igualdad de Género material**
5. **A modo de conclusiones**
6. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 5/5/2025
Fecha Revisión: 11/6/2025
Fecha Aceptación: 23/7/2025

Cita Sugerida: RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: «La discriminación indirecta de género y la protección social: un desafío pendiente». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 15 (2025): 51-76.

[1] Este trabajo se inscribe en el marco del Proyecto Europeo Jean Monnet, convocatoria Comisión Europea 2024, "The central role of the European Union's social rights in employment in the Twenty-First Century" RIGHTSEU.

Resumen

La discriminación indirecta por razón de género es una forma persistente de desigualdad que opera mediante normas aparentemente neutras que perjudican especialmente a las mujeres. Este fenómeno se manifiesta en el acceso y disfrute de prestaciones de la seguridad social, aún diseñadas bajo un modelo masculino tradicional. El art. examina el marco normativo europeo y español, destacando el papel de la estadística y la carga de la prueba para identificar esta discriminación. También analiza jurisprudencia relevante que exige justificaciones objetivas de las prácticas cuestionadas. Finalmente, se aboga por un enfoque de igualdad sustantiva que elimine las barreras estructurales que afectan a las mujeres.

Palabras clave

Discriminación indirecta; Protección social; Igualdad de género; Carga de la prueba; Estadísticas laborales.

Abstract

Indirect gender discrimination is a persistent form of inequality that operates through seemingly neutral rules which disproportionately disadvantage women. This phenomenon is evident in the access to and enjoyment of social security benefits, still designed under a traditional male-centered model. The article examines the European and Spanish legal frameworks, highlighting the role of statistics and the burden of proof in identifying such discrimination. It also analyzes relevant case law that demands objective justification for the contested practices. Finally, it advocates for a substantive equality approach to eliminate the structural barriers affecting women.

Keywords

Indirect Discrimination. Social protection; Gender equality; Burden of proof; Labour Statistics.

1. TRABAJO DECENTE Y LA AGENDA 2030

1.1. La OIT y la regulación de la igualdad

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, O.I.T.) ha centrado buena parte de su labor normativa en torno al objetivo de la igualdad, al configurarlo como un cimiento básico sobre el que debe construirse el "trabajo decente". De hecho, aunque no es hasta la importante 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, de 1999, cuando la Organización lanzó por primera vez el concepto del "trabajo decente"[2], las referencias a un empleo con derechos básicos para todas las personas se encontraban en expansión tiempo atrás[3].

La igualdad como bien superior del ordenamiento jurídico laboral y, en particular, de las políticas de empleo, se amplió de manera considerable con el conocido Convenio nº. 111 OIT[4] que define la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen racial que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" y específicamente, en el art. 1.3 se refiere a la no discriminación en la "admisión en el empleo". Esta norma recoge una visión transversal de la igualdad material, lo que se demuestra con la admisión de medidas de acción positiva que se adoptarán a favor del colectivo tutelado mientras dure la situación discriminatoria (art. 5). Además de su articulado se desprende que cabe la incorporación de otras causas de discriminación que tenga como efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades en el empleo.

También el Convenio nº. 122 OIT sobre política de empleo o el Convenio nº. 181 OIT que somete la actuación de las agencias de colocación al principio de no discriminación en el acceso al empleo, incluyendo "cualquier forma de discriminación cubierta en la legislación y las practicas nacionales (…)" (art. 5.1). Más concretamente, esta causa de discriminación puede relacionarse con el Convenio nº. 156 de 1981[5], y la Recomendación nº. 165, ambos sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. A través de estos instrumentos jurídicos el conflicto sobre las responsabilidades familiares y profesionales adquiere relevancia propia, dentro del marco de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras[6]. La Recomendación nº. 165 pone en relación aspectos directos contra la discriminación por razón de sexo, como las acciones positivas -que denomina "discriminación positiva"-, con el mandato a los poderes públicos de prestar garantías laborales y prestaciones de Seguridad Social, así como los servicios suficientes de atención a la familia, pero en nuestro ordenamiento, esta normativa no ha gozado de la virtualidad que sería necesaria, a pesar de tratarse de un instrumento vinculante[7].

En el mismo sentido, se ha considerado relevante el Convenio nº. 102 O.I.T.[8], sobre nivel mínimo de Seguridad Social y las pensiones más características de los sistemas de protección social actuales. Sin embargo, ignora completamente el principio de igualdad y su relación con el ejercicio

[2] Organización Internacional del Trabajo, El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana, 2014, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/

[3] En concreto reconoce que "la OIT debe interesarse por quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio".

[4] Convenio nº. 111 de la OIT, de 1958, ratificado por España en 1967.

[5] Ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

[6] Hein, C., *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, Informes de la OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2006, pp. 25-26.

[7] Cabeza Pereiro, J., "La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa", *Revista de Derecho Social*, nº. 31, 2005, p. 25.

[8] Adoptado el 28 de junio de 1952; en vigor, el 27 de abril de 1955.

de los derechos de conciliación[9], posiblemente por tratarse la Seguridad Social de una materia en la que cada Estado es soberano. En conclusión, puede afirmarse que la normativa específica de Seguridad Social en el ámbito de la O.I.T., realmente es desincentivadora respecto de la prohibición de discriminación por género, en general[10].

Finalmente, el Convenio nº. 175 OIT[11] y su correlativa Recomendación nº. 182, sobre el trabajo a tiempo parcial, promocionan esta modalidad contractual como medio para fomentar nuevas posibilidades de empleo (art.9) e indicen en que estos trabajadores deberían de tener condiciones equivalentes a los trabajadores a tiempo completo[12], en concreto respecto del salario y los regímenes de seguridad social (arts. 5 y 6)[13]. Más específica es la Recomendación que señala que los regímenes de seguridad social deberían rebajar progresivamente sus requisitos para que los trabajadores a tiempo parcial no resulten perjudicados respecto de las prestaciones que se basen en la cotización durante períodos anteriores (Apartado 6). No obstante, el Convenio reconoce la posibilidad de que los Estados los excluyan del alcance de determinados regímenes y prestaciones sociales, a salvo de las contingencias profesionales y la maternidad (art.8).

Otros instrumentos internacionales que también se han referido a la tutela de los intereses familiares de trabajadores fueron la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, que concedían especial protección y cuidado a la maternidad y la infancia. En ambos se asumieron compromisos para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, lo que se reafirmó como una de las metas más importantes a conseguir en el seno de la ONU, en el año 2000[14].

1.2. La Agenda 2030 y los ODS

Ya avanzada la primera década del siglo XXI, en el año 2008, la OIT adoptó por unanimidad la tercera "gran"[15] Declaración de principios y políticas adoptada desde su constitución. La "Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa"[16], tal y como recogía la Declaración de Filadelfia, insiste en el concepto amplio del trabajo decente al recalcar "la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos".

Ahora bien, ha sido la más reciente y relevante Declaración del Centenario de la OIT para el *Futuro del Trabajo*, adoptada en la Conferencia 108ª[17], celebrada el 21 de junio de 2019, en Ginebra, la que se refería a un "enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas", hacia el trabajo "que

[9] Su art.1 define conceptos básicos a los que se refiere en su articulado como "viuda" o "'la cónyuge' designa la cónyuge que está a cargo de su marido", de tal forma que la descripción desde un punto de vista neutro o a la inversa no se contempla.

[10] Fernández López, Mª. F., "Igualdad y Sistemas de Seguridad Social: Efectos de la incorporación de las mujeres al trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº. extraordinario, 2007, pp. 96-97.

[11] De fecha 24 de junio de 1994; en vigor, el 28 de febrero de 1998.

[12] Cabeza Pereiro, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 39-41.

[13] Se refiere al acceso a la maternidad, el desempleo, las vacaciones y las prestaciones por incapacidad (arts. 6 y 7).

[14] Sobre estos instrumentos conciliatorios de ámbito internacional, vide López Aniorte, Mª. C., "El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias", en AA. VV., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Pamplona, 2006, pp. 98-99.

[15] Mora Cabello de Alba, L., "El trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº. 93, 2021, p.86.

[16] Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm

[17] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

queremos". Lo cierto es que, meses antes, la Comisión Mundial de la OIT, en su informe "trabajar para un futuro prometedor", del 22 de enero de 2019, destacaba que "la Constitución de la OIT sigue siendo el contrato social más ambicioso de la historia" y llamaba a su revitalización, en el marco de la Agenda Global de la ONU 2030 y los Objetivos de Desarrollo del Milenio -justicia social, el pleno empleo, el fin de la pobreza, la igualdad de género y la reducción de las desigualdades….

El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT fue adoptado en 2009 por gobiernos, empleadores y trabajadores a raíz de la crisis financiera[18]. Propone una serie de medidas basadas en ejemplos exitosos y concebidas para acelerar la creación de empleos decentes y para desarrollar y mantener los sistemas de protección social. Invita a los gobiernos a considerar opciones como la inversión en infraestructura pública, programas especiales de empleo, la ampliación de la protección social y los salarios mínimos. Además, busca promover el empleo y las empresas "sostenibles", garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT, con la igualdad de género como tema transversal. Por lo tanto, al concepto consolidado de "trabajo decente" debe añadirse ahora el adjetivo de "sostenible" en sus dimensiones "económica, social y ambiental" que asegure una "transición justa" y "asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos"[19]. Estos son factores indispensables para hacer avanzar toda la Agenda de Desarrollo Sostenible[20].

La Agenda 2030[21] recoge en los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS, en adelante- estas nuevas realidades revitalizando el contrato social universal como medio a través del que canalizar y aprovechar estas transformaciones para avanzar en la justicia social que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico[22]. En concreto, el ODS 8 relativo "al trabajo decente para todos", tiene como fin "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". En otras palabras, busca reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral. En términos generales, la destrucción de empleo registrada por la crisis económica y la creación de empleo en condiciones de precariedad es la principal fuente del aumento de la desigualdad y de la modificación de los perfiles de pobreza y exclusión social. En esta línea, dentro de las metas que se proponen destacan por su relación con la igualdad de género, la meta 8.5 denominada "pleno empleo y trabajo decente", que pretende "de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"; y, por su parte, la meta 8.8 sobre "derechos laborales y trabajo seguro" busca "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios".

Las prioridades relativas al trabajo decente también están recogidas en otros objetivos. Las competencias técnicas y profesionales se recogen en el Objetivo 4, que se refiere a la educación, mientras que en el Objetivo 1, dedicado a la pobreza, se hace referencia al nivel mínimo de protección social. Asimismo, el Objetivo 5, relativo a "lograr la igualdad de los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino

[18] Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión, Ginebra, 19 de junio de 2009. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/- /wcms_115078.pdf

[19] Declaración del Centenario, Declaración II, A, i) y ii) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

[20] https://www.ilo.org/ dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

[21] https://www.agenda2030.gob.es/

[22] Nieto Sáinz, J., "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT", op. cit., p. 29.

que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible[23]. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, a pesar de lo cual, todavía existen muchas dificultades para alcanzar una verdadera igualdad: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses[24].

Un crecimiento económico inclusivo e igualitario, son las principales metas de este objetivo. En efecto, la igualdad de género va a constituir uno de los ejes sobre el que girará el objetivo genérico y transversal de la universalización de un "trabajo decente y sostenible", con gran capacidad de integración de la diversidad[25]. No se puede concebir una mejora en las condiciones de vida de las personas sin abordar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, lo que implica necesariamente un empleo productivo y en condiciones de igualdad y no discriminación.

2. IGUALDAD LABORAL Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN: ENTRE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ROL

En la actualidad, las mujeres continúan conformando un colectivo desfavorecido en relación con el empleo. La diferencia en las tasas de empleo entre mujeres y hombres se reduce a nivel global y actualmente es de 23,1 puntos, ya que un 46,4 % de las mujeres en edad de trabajar están empleadas frente a un 69,5 % de los hombres, pero al ritmo de avance actual se tardará casi dos siglos en lograr que esos porcentajes se igualen[26]. Además, La mujer tiene en general ingresos más bajos, menos horas de trabajo, y están sobrerrepresentadas también en el empleo informal frecuente en los países en desarrollo. La OIT calcula que, por cada dólar ganado por los hombres, ellas sólo ingresan 77,4 centavos, una brecha aún significativa pero menor que los 70,1 centavos calculados hace dos décadas, en 2004[27]. Ante estas evidencias, la propia OIT ha instado desde hace casi diez años a los Estados a avanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, lo que incorporó de manera trasversal en su iniciativa "sobre el futuro del trabajo", pero también en la descripción de "trabajo decente", en la que incluyó específicamente la "igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres"[28].

También la Unión Europea considera el principio de igualdad para acceder al mercado laboral y la promoción, uno de sus pilares fundamentales. Ya en 1997, el Tratado Ámsterdam[29] dedicaba el Título VIII al "Empleo", materia que se fortaleció con las "Directrices para el empleo" incorporadas

[23] Unwomen y OIT, Empowering Women at Work Policies and Practices for Gender Equality in Supply Chains, 2020. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_774617/lang--en/index.htm

[24] Op. cit.

[25] Análisis sobre estos documentos, Casas Baamonde, Mª. E., "La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral", *Documentación Laboral*, nº. 117, 2019, pp. 18-21.

[26] López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E., "La discriminación retributiva por razón de sexo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº. 431, 2019, pp. 41-74.

[27] OIT, "Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration", 6 de marzo de 2025; https://www.ilo.org/publications/women-and-economy-30-years-after-beijing-declaration

[28] En torno al eje del "trabajo decente para todos"; informe inicial de la OIT, "Future of Work. Inception Report for the Global Commission", Ginebra, 21 de septiembre de 2017. http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_591502/lang--en/index.htm; por otra parte, Informe de la OIT sobre "El empleo atípico en el mundo", Ginebra, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf.

[29] Acordado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997. La "política de empleo" adquirió especial relevancia en este Tratado que heredó la denominación del informe "Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI", también conocido como "Libro Blanco", elaborado por Jaques Delors, en aquel momento presidente de la Comisión Europea. Presentado en diciembre de 1993, COM (93) 700.

a los planes nacionales de empleo. Entre ellas, destacaron las referidas a la adopción de medidas que contribuyeran a reducir la desigualdad en las tasas de empleo entre mujeres y hombres (Directriz 16), a conciliar la vida laboral y familiar (Directriz 17), y a facilitar la reincorporación al mercado de trabajo (Directriz 18)[30]. Alcanzado el año 2010, la estrategia europea de empleo "Europa 2020" remarca como prioridad el "crecimiento integrador", entre cuyos objetivos está promover la igualdad entre los sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, a pesar de lo que se centra en la "flexiseguridad" para garantizar una mayor adaptabilidad de los trabajadores ante las circunstancias cambiantes del mercado laboral[31]. No obstante, el Comité Económico y Social Europeo señaló que el concepto de flexiseguridad debería incluir referencias a la calidad del empleo, para no resultar ineficiente contra el elevado desempleo y las desigualdades sociales[32]. Efectivamente, tal y como vaticinaron algunas voces en ese momento, al potenciar estos modelos de trabajo flexible -en especial el trabajo a tiempo parcial- se prescindió de modular las consecuencias respecto del género[33]. De hecho, el Parlamento, tanto durante la crisis, como ante las primeras expectativas de crecimiento y creación de empleo, insistió en la adopción de cambios estructurales que diesen cabida a sectores especialmente vulnerables asociados a la precariedad laboral, como las mujeres[34].

Desde sus orígenes, la Unión Europea ha contado con una importante y nutrida política en materia de igualdad entre hombres y mujeres, vinculada al principio de libre circulación de trabajadores, que pretendía evitar las discriminaciones generadas entre los países miembros por la competencia desleal en términos económicos o "dumping social"[35]. Lo cierto es que la regulación europea para luchar contra la brecha salarial evolucionó desde el Tratado Constitutivo, en el que se reconocía la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras[36], hacia el derecho de igualdad en el empleo. Es decir, a partir de este reconocimiento individual y restringido a la esfera de las remuneraciones, se consideró la necesidad de ampliar el principio de igualdad entre los sexos a todo el ámbito de las relaciones laborales[37].

---

[30] Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001, [COM (2000) 548 final, 2000/0225 (CNS)].

[31] Comunicación de la Comisión "Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador", de 3 de marzo de 2010, COM (2010) 2020; véase, Cabeza Pereiro, J. y Ballester Pastor, Mª. A., *La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, MTI, Madrid, 2010, p. 39.

[32] Dictamen sobre la "Propuesta de decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros, Bruselas 20 de marzo de 2009.

[33] Sobre el riesgo de intensificación de la marginalización del trabajo femenino y el endurecimiento de la discriminación, llama la atención el Cuarto Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000), aprobado por Decisión del Consejo Europeo 95/593. En la doctrina, Ballester Pastor, Mª. A., "Conciliación y corresponsabilidad en la UE", en AA. VV., *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 22.

[34] Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre "las trabajadoras en situación precaria", DO C70 E, de 8 de marzo de 2012; Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2014, sobre "los aspectos laborales y sociales del papel y las actividades de la Troika" P7_TA-PROV (2014)0240. En concreto se refiere a que se adopten medidas específicas destinadas a mujeres y trabajadores de mayor edad.

[35] Francia forzó la inclusión del principio de igualdad de retribución en el Tratado de Roma de 1957, porque podía tener repercusiones negativas, en términos de competitividad económica, para los Estados que en su legislación interna ya contaban con ese mandato en su ordenamiento interno. *Vide* Nielsen, R., *European Labour Law*, Ed. DJØF Publishing, Copenhagen, 2000, pp. 189 y ss. En el mismo sentido, Baylos Grau, A. y Pérez Rey, J., "Sobre el Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", *Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios*, nº. 5, 2006.

[36] Tratado Constitutivo de la CEE, firmado en Roma, 1957; su art.119 establecía: "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".

[37] En concreto, el Programa de Acción Social que fue aprobado por Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974. Incluso se hace mención ya a "conciliar las responsabilidades familiares de todos los interesados con aspiraciones profesionales".

Con base en estas disposiciones, el Consejo de las Comunidades Europeas promulgó la Directiva 75/177/CEE, específicamente sobre el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras[38]. En aplicación de esa norma, el entonces Tribunal de las Comunidades Europeas en su sentencia de 8 de abril de 1976, C-43/75, asunto *Derfrenne II*, lo consideró de eficacia directa horizontal y declaró contrarios al Derecho Comunitario los criterios aparentemente neutros que se fijen en convenios colectivos, pero que perjudiquen especialmente a un grupo de individuos por su pertenencia al mismo, sin justificación objetiva (SSTJCEE de 31 de enero de 1981, C-96/80, asunto *Jenkins*; de 1 de julio de 1986, C-237/85, asunto *Dato*; de 17 de octubre de 1989, C-109/88, asunto *Danfoss*), o sobre la cuestión de la correcta valoración de los puestos de trabajo (STJCEE de 31 de mayo de 1995, C-400/93, asunto *Jämo* y STJUE de 28 de octubre de 2013, C-247/11, asunto *Kenny*). A partir de este momento la igualdad en el ámbito laboral se va a extender a todos los aspectos de las relaciones de trabajo.

Así, la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, prohibió la discriminación laboral entre hombres y mujeres. Se consideró la "Directiva Marco" en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y fue el germen de medidas colectivas en el mismo sentido[39]. De hecho, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea hizo una interpretación amplia del principio de igualdad con base en este texto[40]. Con posterioridad, la Directiva 2002/73/CE, a definió los conceptos de "discriminación directa" y "discriminación indirecta" vinculada al "acceso al empleo, la promoción profesional, la participación en los órganos de representación de la empresa, y en el resto de las condiciones de trabajo, como la protección frente al despido"[41].

Finalmente, la Directiva 2006/54/CE[42] en sus consideraciones preliminares, se refiere al principio de igualdad entre hombres y mujeres como fundamental en el Derecho comunitario. Según expresa su Considerando 1º, como norma de refundición abarca a "la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, han sido modificadas de forma sustancial. La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre

[38] Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembro que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.

[39] Fernando Lousada, J. F., "Maternidad y conciliación en el Derecho Comunitario", en AA. VV., *Derecho social europeo*, CGPJ, Madrid, 2007, pp. 241 y ss. El mismo autor, en su magnífica obra, más reciente, El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres,op. cit., 157 y ss.

[40] Por todas, la STJCE de 11 de noviembre de 1997, C-409/95, asunto "Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen" que establece que una normativa nacional que recoge una "cláusula de apertura a favor de la mujer" no contradice el principio de igualdad comunitario si se garantiza la posibilidad de acceso al varón y se le valora objetivamente de la misma manera que a la mujer. Resulta también de mucho interés el asunto "Kalanke" (C-450/93), STJCE de 17 de octubre de 1995, por su confrontación con esta doctrina y posterior Comunicación interpretativa de la Comisión, de 27 de marzo de 1996, que afirma la legitimidad de las medidas de acción positiva. Un análisis de esta doctrina en Ballester Pastor, Mª. A., "Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (Un análisis conceptual y de legalidad tras la sentencia Marschall)", *Relaciones Laborales*, nº. 2, 1998, pp. 730.

[41] Por ejemplo: STJUE de 13 de julio de 1989, C-171/88, asunto "Rinner-Kühn" y STJUE de 30 de noviembre de 1993, C-189/91, asunto "Kirsammer-Hack").

[42] Directiva 2006/54/CE, 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 (refundición). DO L204/23.

de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dado que en dichas Directivas se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas".

Esta norma incide en la igualdad de retribución, en la que se incluyen todas las prestaciones o indemnizaciones con cargo a la propia empresa (STJCE de 17 de mayo de 1990, C-262/88, asunto *Barber/Guardian Royal Exchange AssuranceGroup*) y los "regímenes profesionales de seguridad social"[43]. En su texto normativo define "acción positiva" -art. 3-, en base a la cual "los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el art.141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral" (STJCEE de 25 de octubre de 1988, C-312-86, asunto *Comisión contra Francia*). No obstante, debe interpretarse de manera restrictiva, valorando el tipo de actividad profesional concreta, y siempre que el objeto buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad, tal y como exige el Tribunal de Justicia, "que no se traspasen los límites de lo que es adecuado y necesario para la consecución del objetivo que se persigue con la excepción" (STJCEE de 15 de mayo de 1986, C-222/84, asunto *Johnston*).

En aras a conseguir una igualdad de género con repercusión material y efectiva, la Directiva prevé que el incumplimiento de estas disposiciones, según el art.18, supone que la víctima de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizada o reparada de manera disuasoria, a través del reconocimiento de una indemnización en concepto de daños punitivos (STJUE de 22 de abril de 1997, C-180/95, asunto *Draehmpaehl;* y, STJUE de 2 de agosto de 1993, C-271/91, asunto *Marshall II*). Ahora bien, este precepto se limita a exigir que se prevea un sistema de indemnizaciones o reparaciones "efectivas, proporcionales y disuasorias", sin carácter punitivo. Es el art.25 de la Directiva el que insta a los Estados a regular un sistema de sanciones, "que podrán incluir la indemnización a la víctima". En otras palabras, no prescribe a los Estados unas medidas concretas, sino que éstas pueden adoptar formas diversas. Como ya aclaró el Tribunal, pueden adoptar las sanciones que estimen conveniente, siempre que "pueda garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz" (Sentencias *von Colson and Kamann* (C-14/83), apartado 24, y *Harz* (C-79/83), apartado 24) y "tener un efecto disuasorio real respecto del empresario" (Art.18, Directiva 2006/54/CE). De manera que, si se trata de una indemnización "ésta debe ser en todo caso, adecuada al perjuicio sufrido" (Sentencias *von Colson and Kamann* (C-14/83), y *Harz* (C-79/83). No obstante, según la interpretación del jurisprudencial, el elemento disuasorio de la indemnización o de la reparación no comprende la condición punitiva, en sentido estricto (STJUE de 17 de diciembre de 2015, C-407/14, asunto *Arjona Camacho*[44].

[43] En este sentido es significativa la STJUE de 22 de noviembre de 2012, C-385/11, asunto "Isabel Elbal Moreno/INSS y TGSS". Se produce una clara discriminación indirecta por la normativa española sobre los trabajadores a tiempo parcial dado que son un porcentaje muy elevado de mujeres y esto influye peyorativamente sobre las carreras de cotización de las pensiones contributivas. En la misma situación, de trabajadores a tiempo parcial -siendo la mayoría trabajadoras mujeres- y su repercusión en la remuneración, STJCE de 13 de julio de 1989, C-171/88, Asunto "Ingrid Rinner-Kühn contra FWW Spezial-GebäudereinigungGmbH& Co. KG." y sobre despido, STJCE de 30 de noviembre de 1993, C-189/91, asunto "Petra Kirsammer-Hack contra NurhanSidal". También respecto del sistema español de pensiones de Seguridad Social y la discriminación indirecta de las trabajadoras a tiempo parcial, SSTJUE de 14 de abril de 2015, C-257/13, asunto "Cachaldora Fernández", sobre el cálculo de la prestación de incapacidad; confrontar con la de 9 de noviembre de 2017, C-98/15, asunto "Espadas Recio", sobre el cálculo de la prestación de desempleo.

[44] Al respecto, sobre este pronunciamiento y sus repercusiones en la jurisprudencia interna, Rodríguez Rodríguez, E., "El derecho a la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres: la no obligatoriedad de los daños punitivos.

Lo cierto es que a partir de esta regulación, en el ámbito de la Unión Europea, el principio de igualdad de trato y no discriminación se impone desde la estrategia *gender mainstreaming*[45] y recientemente el Tribunal de Justicia ha reconocido explícitamente el efecto directo con carácter imperativo del art. 157 del TFUE, en lo que se refiere a la aplicación entre particulares, del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un "trabajo de igual valor", al que se refiere ese art.[46].

Al socaire del principio de transversalidad, se han elaborado numerosos y relevantes documentos[47] que reivindican la centralidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y, de manera destacada, "en el empleo, trabajo y retribución"[48], al tiempo que se refieren a la adopción de medidas a nivel europeo y de los Estados miembros destinadas a garantizar la igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación[49]. Más adelante -en el siguiente apartado- volveremos sobre la relevancia de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE), precisamente sobre la interpretación más reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE).

Como reconoce la Comisión Europea "ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género", aunque según el último estudio del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), de 2023, el índice de igualdad de género muestra el mejor avance general en materia de igualdad de género en la UE desde su creación hace diez años. De un máximo de 100 puntos, la puntuación media de la UE es de 70,2, frente a 68,6 en 2022. La disparidad entre los Estados miembros es importante, ya que en algunos se observan importantes mejoras, mientras que otros se estancan o incluso reducen su puntuación[50].

En todo caso, se identifican los principales puntos críticos en los que continúan persistiendo las desigualdades derivadas del género de la persona de la trabajadora que debe erradicarse "en toda su diversidad"[51]. Fundamentalmente constatan dos grandes lastres en los que, a su vez, se identifican cuestiones más concretas que afectan negativamente al objetivo de la verdadera igualdad en el empleo.

Por un lado, la violencia de género continúa siendo uno de los principales obstáculos y está profundamente arraigada como causa de igualdad de género. En este sentido, la UE firmó el

Comentario a la STJUE de 17 de diciembre de 2015, C-407/14, asunto "Arjona Camacho", *Revista de Derecho Social*, nº. 74, 2016, pp. 113-139.

[45] Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 30-35.

[46] STJUE de 3 de junio de 2021, C-624/19, Asunto "K y otros, L, M, N y otros, O, P, Q, R, S, T y Tesco Stores Ltd,". Una particularidad añadida de este caso es que resulta de aplicación al ámbito del Reino Unido, aun cuando el Brexit se ha consumado, la cuestión prejudicial fue planteada el 21 de julio de 2019, es decir, algo más de seis meses anteriores a la fecha de efectos del Tratado de "desconexión" con Europa.

[47] Destacan, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, "Plan de Trabajo para la Igualdad entre mujeres y hombres, 2006-2010 [COM (2006) 92 final]. También, las "Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de género (2011-2020) (2011/C 155/02).

[48] Art.23, Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, de 12 de diciembre de 2007, DO nº. C. 303, de 14 de diciembre de 2007.

[49] Art.157.3, Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DOUE de 30 de marzo de 2010; en adelante, "TFUE". También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), arts. 20 y 21.

[50] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024

[51] Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 5 de marzo de 2020, "Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la igualdad de género, 2020-2025 [COM (2020) 152 final]. Explica el propio texto que con esta expresión se refiere a categorías heterogéneas, en especial en lo que se refiere al sexo.

"Convenio de Estambul"[52] en 2017 y se encuentra pendiente del dictamen del Tribunal de Justicia, solicitado por el Parlamento[53], a los efectos de completar su adhesión en 2021. En caso de que eso no llegue a producirse, la UE se ha comprometido a adoptar medidas concretas con fines idénticos para prevenir y combatir formas específicas de violencia de género -incluido acoso sexual de todo tipo-. Además, el Convenio 190 de la OIT[54] también supone un instrumento de lucha contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral -también violencia "en línea"-.

Por otro lado, los estereotipos de género son causa de profundas desigualdades entre hombres y mujeres que repercuten directamente en el ámbito laboral. Así, las mujeres son mayoría en los sectores con inferior retribución -y continúan alejadas de las TIC[55]-, a la vez que ocupan un porcentaje muy pequeño de los puestos de decisión y representación. Además, la maternidad se consolida como el principal inconveniente para acceder o mantener el empleo de la madre trabajadora[56] y la doctrina jurisprudencial que vincula de manera especial a la madre con el recién nacido, de suerte que su permiso parece reforzarse, en detrimento de la huía del rol que propugna la propia Directiva (UE) 1158/2019[57]. Y, de la misma manera, el rol de cuidadoras del hogar familiar se afianza, en detrimento de su tiempo y su capacidad para disponer de él libremente[58].

De hecho, en relevantes pronunciamientos del Tribunal de Justicia puede observarse una especial preocupación y blindaje de los "derechos adquiridos" o "en curso de adquisición" a los que el trabajador pueda tener derecho cuando inicie el permiso parental[59], hasta que lo finalice, tal y como

[52] El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como Convenio de Estambul o Convención de Estambul, es una convención del Consejo de Europa que tiene por objetivo la lucha contra la violencia contra mujeres y la violencia doméstica Se presentó en Estambul en 2011 y está en vigor en Europa desde el 1 de agosto de 2014. A 2019, ha sido firmado por 46 países y ratificado por 34 países.

[53] Solicitud de dictamen presentada en virtud del art. 218, apartado 11, del TJUE (Dictamen 1/19).

[54] Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

[55] Informe sobre el cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital", 25 de noviembre de 2020 (2019/2168 (INI). Y, en la misma línea, propuesta de resolución del Parlamento (P9 TA (2021)0026).

[56] STJUE de 1 de julio de 2010, C-471/08, asunto "Sanna Maria Oarviainen contra Finnair Oyj", sobre complementos retributivos de una azafata de avión embarazada que es trasladada de su puesto por riesgo durante el embarazo; más reciente, STJUE de 19 de octubre de 2017, C-531/2015, asunto "Elda Otero Ramos contra Servizo galego de Saúde, INSS", el TJUE entiende discriminatorio para las madres lactantes la evaluación incorrecta de su puesto de trabajo. Muy destacable, STJUE de 22 de febrero de 2018, C-103/16, asunto "Porras Guisado", en el contexto de la prohibición de despido de una trabajadora embarazada, desde el comienzo de su embarazo y hasta el final del permiso de maternidad (art.10, puntos 1 a 3, de la Directiva 92/85/CE), el Tribunal considera que se opone a esa estipulación de la norma europea "una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal". De este modo, recuerda que los Estados miembros, si bien no han de establecer una prioridad de permanencia para estas trabajadoras, sí gozan de la facultad de garantizar una mayor protección en el proceso de un despido colectivo a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. Más reciente, STJUE de 18 de noviembre de 2020, asunto C-463/19, en el que, de nuevo se reafirma la doctrina jurisprudencial de considerar un especial vínculo entre la madre y el hijo recién nacido.

[57] STJUE de 18 de noviembre de 2020, asunto C-463/19. Muy crítico, lo que se comparte, Cabeza Pereiro, J., "La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional", Revista de Derecho Social, nº. 92, p. 79-80.

[58] Se reflexiona sobre estos puntos en el documento del Comisión Europea "Compromiso Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2016-2019", Bruselas, 3 de diciembre de 2015; SWD (2015) 278 final. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf. Fecha de consulta: 24-01-2018. En el mismo sentido, Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario, op. cit., como destaca en su estudio Casas Baamonde, Mª. E., "Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno?", *Derecho de las relaciones laborales*, nº. 9, 2017, pp. 867-868.

[59] STJUE de 7 de septiembre de 2017, C-174/16, asunto "H. y Land Berlín". El litigio se plantea entre la Sra. H. y el Land Berlín, Alemania, en relación con una resolución de esta entidad, notificada a la Sra. H. durante el permiso

ya había declarado este mismo Tribunal[60]. Sobre el sentido de "puesto de trabajo" y de "derechos adquiridos", recuerda que deben de ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme que busque facilitar el "efecto útil"[61] de la Directiva 2010/18/UE, y de los arts. 14, apartado 1, letras a) y c), 15 y 16 de la Directiva 2006/54/CE. Al igual que se prevé el mantenimiento de la totalidad de los derechos o ventajas derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que la persona trabajadora puede tener derecho frente al empresario al inicio del permiso parental[62].

Hay que tener en cuenta que los derechos de conciliación se plantean desde una perspectiva individual para que los trabajadores, con independencia de su género, puedan disfrutarlo indistintamente con el fin último de que se consiga la corresponsabilidad. El hecho de que las mujeres adquieran puestos de dirección y rompan con el denominado "techo de cristal", implica que los derechos y obligaciones vinculados al cuidado de sus familiares no supongan ningún menoscabo sobre ellas, como tradicionales destinatarias de estos permisos, lo que en muchos casos ha conllevado la "desprofesionalización". Por ello, los Estados miembros están llamados a erradicar esas diferencias y fomentar el reparto entre los trabajadores, tanto masculinos como femeninos, so pena de perpetuar los detestables por discriminantes, roles de género.

3. OBSTÁCULOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD SOCIAL: AHORA LA REDUCCIÓN DE JORNADA (STJUE DE 10 DE ABRIL DE 2025, ASUNTO C-584/23)

Una vez más, el TJUE se ha pronunciado sobre la posible discriminación indirecta por razón de sexo en la cuantía de la pensión por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo durante la reducción de jornada que afecta a una trabajadora. El caso en cuestión involucra a una trabajadora que prestaba sus servicios en régimen de reducción de jornada en un 50 % de la ordinaria cuando sufrió un accidente laboral, que derivó finalmente en un reconocimiento por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) de una Incapacidad Permanente Total (en adelante, IPT) fijándose la cuantía de la pensión "sobre la base de su salario efectivo en la fecha del accidente, es decir, el 50 % del importe correspondiente a un trabajo a tiempo completo". Aunque no será objeto directo del proceso, ni de la impugnación, cabe apuntar que dos meses después del accidente laboral que originó la IPT, la empresa procede al despido de la trabajadora que en ese momento se encontraba de baja por incapacidad temporal.

La sentencia del TJUE del 10 de abril de 2025 se centra en la interpretación 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. La cuestión principal es si la normativa española, que calcula la pensión de incapacidad permanente basada en el salario efectivo en la fecha del accidente, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que las mujeres son las que mayoritariamente solicitan la reducción de jornada para el cuidado de menores.

parental, en la que se le informa que, a causa de la ausencia por razón de dicho permiso, se considera que no ha superado con éxito el período de prácticas de dos años del puesto de directivo que había ganado y se le había adjudicado antes de su permiso parental. En consecuencia, se la había cesado de su puesto como funcionaria de superior nivel en prácticas y se le había adjudicado de nuevo su puesto anterior, de nivel inferior.

[60] SSTJUE de 16 de julio de 2009, C-537/07, asunto "Gómez Limón", y de 22 de octubre de 2009, C-116/08, asunto "Meerts".

[61] Conclusiones del Abogado General Sr. Paolo Mengozzi, del 26 de abril de 2017, ECLI:EU:C:2017:306.

[62] En ambos casos, se refiere a la interpretación ya establecida en el asunto "Meerts".

En concreto hay que tener en cuenta que, según la normativa española aplicable al caso, el art.60 del Reglamento de accidentes de trabajo[63], establece que el salario base anual de la pensión por IP, cuando se remunera por unidad de tiempo, se calculará según el sueldo diario que "perciba el trabajador en la fecha del accidente", multiplicado por trescientos sesenta y cinco días. Y, la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS), en el art.237.3, según establecía en la versión aplicable al caso[64], preveía que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor se computarían incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada.

Es a tenor de esta normativa, puesta en relación con la europea, cuando el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona plantea al TJUE si el art. 60 contradice los arts. 4 de la Directiva 79/7, 5 de la Directiva 2006/54, 8 del TFUE y 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales, al tratarse de una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que son las mujeres las que reducen mayoritariamente la jornada para el cuidado de menores y por tanto la prestación que se les reconoce es inferior.

La igualdad en el empleo es fundamental para garantizar los derechos de conciliación entre la vida laboral y personal, tal y como viene reconociendo el TJUE. En este pronunciamiento el TJUE rechaza que la Directiva 2006/54/CE sea aplicable al litigio, basándose en que "según su art. 1, párrafo segundo, letra c), en relación con su art. 2, apartado 1, letra f), no se aplica a los regímenes legales regulados por la Directiva 79/7". Por lo tanto, solo analizará la conformidad de la normativa interna a la Directiva 79/7, rechazando también la toma en consideración del art. 8 del TFUE y de los arts. 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

La reducción de jornada y el trabajo a tiempo parcial son modalidades laborales que pueden representar un obstáculo para la igualdad de género en la Seguridad Social. La sentencia del TJUE examina si la normativa española perjudica especialmente a las mujeres que se acogen a la reducción de jornada, afectando negativamente la cuantía de sus pensiones de incapacidad permanente. El TJUE concluye que, aunque la normativa no se opone directamente a la Directiva 79/7/CEE, los datos estadísticos aportados no son suficientes para probar una discriminación indirecta, por lo tanto, parece que remite o deja la puerta abierta a que el Juzgador de instancia profundice o busque datos estadísticos que sustenten la discriminación indirecta[65].

Una vez expuestos los hechos y el sentido del pronunciamiento del Tribunal, resulta oportuno analizarlo con algo más de detenimiento. En primer lugar, resulta llamativa la opción de la acumulación de las dos cuestiones prejudiciales planteadas. De hecho, en el auto del juez nacional se aprecia como explica y justifica su reiteración en la temática general, justamente por la discriminación indirecta que no se ha cuestionado en los asuntos anteriores vinculados con este tipo de prestaciones, en el actual contexto normativo en el que se cuenta con un desarrollo importante de las directivas sobre el permiso parental y su contenido esencial respecto del derecho de igualdad entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación[66].

[63] Decreto de 22 junio 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley y el Reglamento de accidentes de trabajo, BOE de 15 de julio de 1956.

[64] 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, BOE de 31 de octubre de 2015.

[65] Al respecto de este pronunciamiento, vid excelentes comentarios Blog de Rojo Torrecilla, E., "¿Cierra la puerta el TJUE a la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en la cuantía de la pensión por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo y durante reducción de jornada? Notas a la sentencia de 10 de abril de 2025 (asunto C-584/23)", entrada de 12 de abril de 2025; y Gala Durán, C., "Reducción de jornada por cuidado de hijos y cálculo de la pensión por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo: ¿posible discriminación indirecta por razón de sexo? (comentario a la STJUE de 10 de abril de 2025, asunto C-584/23)", Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), nº. 44, 2025.

[66] Auto del Juzgado de lo social, nº. 3, de Barcelona, de 18 de septiembre de 2023; ECLI:ES:JSO:2023:8A

En segundo lugar, ya sobre el propio contenido de la resolución del Tribunal Europeo, no se comprende la ausencia de alusión a la CDFUE a la que se refiere explícitamente la petición del órgano nacional. La Carta de Derechos Fundamentales diferencia de manera muy clara en el principio de igualdad (art.20) y la prohibición de discriminación (art.21). En efecto, contiene un elenco amplio de causas discriminatorias posibles, entre las que encontramos referencias a cuestiones que claramente se conectan con discriminaciones de "grupos victimizados", entre los que la discriminación por razón de sexo ocupa un lugar preeminente[67]. Pero, además, recoge una prohibición "universalista" referida a la propia UE, como institución que salvaguarda la igualdad entre sus pilares básicos, y no tanto a los jueces nacionales en tanto no invoque una norma específica de la Unión aplicable al caso[68]. Por lo que se refiere al art.23, reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especial mención al contexto laboral, aunque su formulación en negativo ha sido criticada por la doctrina, al igual que su formulación neutra -se refiere al "sexo menos representado"- lo que da lugar a equívocos hacia su objetivo sobre la igualdad material y pudiendo dar lugar a interpretaciones más restrictivas sobre la igualdad formal. En efecto, ese es su "objetivo global"[69] para favorecer a los grupos perjudicados en esa búsqueda de la igualdad real.

En efecto, la sentencia llega a afirmar que la Directiva 79/7 "en ningún caso obliga a conceder ventajas en materia de seguridad social a las personas que se hayan ocupado de sus hijos o a establecer derechos a prestaciones como consecuencia de períodos de interrupción de la actividad debidos a la educación de los hijos[70]. Y, en relación con este razonamiento se plantearía la tercera crítica al pronunciamiento del Tribunal. En concreto, sobre el concepto de discriminación indirecta que maneja el pronunciamiento y su desvinculación del tratamiento peyorativo en condiciones de empleo para las mujeres la aplicación conjunta de la medida del art. 60 del Reglamento de accidentes de trabajo y la normativa de Seguridad Social sobre la limitación de la cotización al 100% los dos primeros años de la reducción de jornada por cuidado de hijos.

El Tribunal sostiene, por un lado, que no cabe apreciar un trato discriminatorio indirecto porque afecta por igual a mujeres y a hombres[71]. Cierto es que el concepto de discriminación indirecta llega a las normas europeas desde la consideración estadounidense de las normas aparentemente neutras que producen un perjuicio sobre un determinado colectivo por su situación o condición excluyente, en ese caso personas de raza negra[72]. Ocurre, sin embargo, que este perjuicio en la cuantía de la prestación se produce con las personas que se acojan a reducción de jornada extendida -más de 2 años- que según las estadísticas que cita el propio Juez nacional, y asume el europeo, más del 90% de las personas en esta situación son mujeres[73].

Por lo tanto, esa norma anacrónica del Reglamento de Accidentes de Trabajo y la de Seguridad Social, vacían de contenido algo tan asentado en nuestro ordenamiento interno y en el europeo como es la igualdad entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Resulta casi llamativo -por no utilizar otra expresión- que el Reglamento preconstitucional perviva con vigencia plena en un momento en el que tanto la LO 3/2007[74] y la más reciente Ley 15/2022[75] parecen impulsar a las esferas

[67] Sobre este tipo de colectivos, Cabeza Pereiro, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Ed. Laborum, Murcia, 2015, pp. 124-130.

[68] Álvarez del Cuvillo, A., *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 198.

[69] Op. cit., p. 201.

[70] Apartado 43. Citando, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, apartados 61 y 62.

[71] Apartado 40.

[72] Lousada Arochena, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, op. cit., pp. 257 y ss.

[73] Apartado 39.

[74] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE de 23 de marzo de 2007.

[75] Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE de 13 de julio de 2022.

más elevadas la protección antidiscriminatoria por razón de sexo. De hecho, la normativa española ha introducido conceptos como la discriminación interseccional que continúa por explorarse en la práctica interna, más allá de los conocidos supuestos de ser mujer y de una determinada etnia, y la aplicación de la norma de protección social que resulta de aplicación por la derivada religiosa -o no religiosa, precisamente- vinculada al grupo o al colectivo que pertenece[76].

En fin, en el litigio en cuestión, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) defiende la aplicación de la garantía contenida en el art. 237 LGSS, que permite computar como cotizados al 100 % -actualmente durante un periodo de tres años, anteriormente solo dos- los periodos de reducción de jornada por cuidado de hijo, a efectos del acceso a las pensiones. No obstante, esta previsión legal resulta inoperante cuando se trata de prestaciones cuya base reguladora se calcula sobre el salario real percibido en el año anterior al hecho causante, como ocurre en los supuestos de accidente de trabajo. En tales casos, la aplicación de la norma queda vacía de contenido cuando, como sucede en el caso analizado, existe un desfase temporal entre la reducción de jornada y la producción del hecho causante, lo que implica que la protección efectiva se restringe prácticamente al ámbito de la pensión de jubilación.

El propio legislador es plenamente consciente del impacto negativo que la reducción de jornada por cuidado de hijo tiene sobre la protección social de quien la ejerce, razón por la cual ha introducido previsiones específicas que buscan neutralizar dicho efecto en determinadas prestaciones. Es paradigmático el caso de la prestación por desempleo, donde el art. 270.6 LGSS establece que, en los supuestos de reducción de jornada regulados en los apartados 5, 6 y 8 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que habría correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción, ya fuera a tiempo completo o parcial[77].

Asimismo, los arts. 246 y siguientes de la LGSS reconocen expresamente el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo, con el fin de evitar discriminaciones en el acceso y cálculo de las prestaciones. En el caso que nos ocupa, ni siquiera estamos ante una trabajadora contratada a tiempo parcial desde el inicio de la relación laboral, sino ante una reducción de jornada sobrevenida por el ejercicio de un derecho de conciliación derivado de su condición de madre, por lo que no puede ser discriminada como mujer trabajadora.

Desde esta perspectiva, el fallo de la sentencia del TJUE no se comparte. Además, el recorrido jurídico del asunto dista mucho de haber finalizado ya que el art. 60 del Decreto de 22 de junio de 1956, que aprueba el denominado "Reglamento sobre accidentes de trabajo", es una norma reglamentaria de origen preconstitucional, cuyos contenidos, tanto en lo conceptual como en lo formal, se muestran manifiestamente incompatibles con el marco constitucional vigente[78]. Se trata de un texto en el que figuran conceptos retributivos obsoletos -como la "casa-habitación" o la "alimentación"-, propio de un contexto en el que ni se contemplaba el trabajo femenino ni, mucho menos, el ejercicio de derechos de conciliación, como la reducción de jornada por cuidado de hijos[79].

Hoy, el derecho de una madre trabajadora a ejercer la conciliación laboral y familiar conforme al art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores constituye una manifestación directa de los principios

[76] Excelente estudio, Lousada Arochena, J.F., *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*, Dykinson, 2024, pp. 47 y ss., sobre el caso de "La Nena", STEDH de 8 de diciembre de 2009.

[77] A este ejemplo se refiere Arenas González, M. en su Blog "Sentencia del TJUE de fecha 10/04/2025. Crítica de urgencia ". Entrada de 10 de abril de 2025; https://miguelonarenas.blogspot.com/

[78] Gala Durán, C. Briefs AEDTSS…op. cit., también comparte este sentir junto con Rojo Torrecilla, E. y Arenas González, M., según comparten en sus respectos Blogs.

[79] Insiste en esto, Arenas González, M.

constitucionales de igualdad y no discriminación (art. 14 CE), protección de la familia (art. 39 CE) y garantía de la Seguridad Social (art. 41 CE). En virtud del art. 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los jueces y tribunales no deben aplicar normas reglamentarias que contravengan la Constitución, las leyes o el principio de jerarquía normativa. Así pues, la aplicación automática del Decreto de 1956, en la medida en que conduce a un resultado que penaliza el ejercicio de derechos de conciliación familiar con una merma sustancial en la cuantía de la pensión, debe ser objeto de un severo cuestionamiento desde la óptica constitucional.

El órgano judicial puede, y debe, apreciar la inconstitucionalidad de la norma cuestionada, no solo por vulnerar el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial "sobrevenidos" -como en este caso-, conforme al primer inciso del art. 14 CE, sino también por implicar una discriminación indirecta por razón de sexo, en los términos del segundo inciso del mismo precepto. La discriminación indirecta se revela particularmente evidente si atendemos al impacto estadístico diferencial que esta situación tiene sobre las mujeres trabajadoras, como ha sido reconocido por el TJUE, entre otras, en la sentencia de 8 de mayo de 2019 (asunto *Villar Láiz,* C161/18), y acogido posteriormente por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 91/2019 y 155/2021, en relación con el cálculo de la pensión de incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

Es precisamente este el itinerario que señala el TJUE cuando, en el apartado 47 de la sentencia *Villar Láiz*, indica que "en el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente disponga de datos que permitan acreditar que la normativa nacional controvertida en el litigio principal perjudica especialmente a las trabajadoras, le correspondería aún comprobar si tal normativa persigue un objetivo legítimo y si es necesaria y proporcionada a dicho objetivo". En este sentido, tanto la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la más reciente Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ofrecen el marco normativo necesario para defender la inaplicación del anticuado Decreto de 1956 desde una perspectiva de género y de tutela antidiscriminatoria. El contexto normativo y constitucional actual exige su superación, por evidente contradicción con los principios fundamentales de nuestro ordenamiento.

Además, la Directiva (UE) 2024/1500[80], se configura como un instrumento jurídico de gran relevancia que establece una serie de requisitos mínimos que los Estados Miembros deben cumplir en relación con los organismos de igualdad. Estas entidades son responsables de promover y defender la igualdad en el ámbito laboral, y su fortalecimiento es esencial para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de no discriminación consagrados en la normativa comunitaria. En concreto, es muy importante, por lo que respeta al caso analizado, que se refiere a que los organismos de igualdad están obligados a recopilar, analizar y publicar datos desglosados sobre la discriminación en el trabajo. La Directiva subraya la importancia de contar con información precisa y detallada para identificar patrones y tendencias de discriminación, lo que permitirá el desarrollo de políticas y estrategias basadas en evidencia para abordar estos problemas de manera efectiva.

[80] Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. DO L, 2024/1500, 29.5.2024. Cuyo periodo de trasposición se fija como límite en 2026, salvo algunos aspectos que se posponen hasta 2031.

4. CLAVES PARA UNA PROTECCIÓN SOCIAL EFECTIVA VINCULADA A UNA IGUALDAD DE GÉNERO MATERIAL

Si bien la igualdad de género va a constituir uno de los ejes sobre el que girará el objetivo genérico de la universalización de un "trabajo decente y sostenible", por su destacada capacidad de integración de la diversidad[81], la Comisión mundial en el centenario de la OIT, llamó la atención sobre la necesidad de "mayor soberanía" de las personas trabajadores sobre el tiempo de trabajo, como una herramienta básica para avanzar hacia su bienestar, sus derechos de conciliación y, en consecuencia, hacia la igualdad por razón de género. Según la Comisión, el instrumento jurídico o el procedimiento más adecuado para conseguirlo será el diálogo social, con la implicación tripartita de los organismos más interesados, los interlocutores sociales -empresarios y trabajadores-, pero también el gobierno o el Estado, como responsable último de dar cumplimiento al mandato constitucional.

Es por ello por lo que la igualdad real entre los géneros se impone como una base de la que partir y formular unas líneas generales que sustenten el reparto igualitario de los tiempos de cuidado o de vida personal y de los tiempos de trabajo o profesionales. Se trata de una reivindicación tradicional sobre la distribución equitativa y diferenciada de ambos espacios temporales para que el tiempo remunerado no resulte más importante que el restante. El derecho a "desconectarse", tan enarbolado en este momento de expansión de las TIC en los ámbitos laborales, acrecentada su relevancia -si cabe- a raíz de la pandemia, "puede suponer un mayor riesgo para los jóvenes y las personas con responsabilidades familiares, como las familias monoparentales, las familias con hijos y las familias con familiares dependientes que necesitan cuidados". Es decir, como ha indicado recientemente el Parlamento Europeo, "los aspectos de género deben abordarse en el contexto del derecho a la desconexión"[82].

En definitiva, el "empoderamiento" de los trabajadores en torno al reparto de sus tiempos vitales, se propugna desde la Comisión mundial como un cambio de paradigma fundamental para conseguir el "trabajo decente". De hecho, el modelo clásico sobre el que se asientan las normas tradicionales del ordenamiento jurídico como punto de partida -jornada ordinaria a tiempo completo- no resultan válidas ahora, en una organización del trabajo mucho más variable, imprevisible y que utiliza el tiempo de trabajo como un derecho "adaptativo" para el trabajador, especialmente en los trabajos de menos calidad, muchas veces desempeñados por mujeres y jóvenes.

Es en esta línea, en la que la Declaración del Centenario se propone el establecimiento de límites máximos genéricos al tiempo de trabajo, dentro de las "circunstancias nacionales", y se remite para su concreción a los acuerdos entre trabajadores y empresarios. Resulta decepcionante[83] que no se muestre más incisiva, como propuso la Comisión mundial, que reclamaba el establecimiento de un "límite mínimo de horas de trabajo garantizadas y previsibles que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo". Ciertamente, el 11 de marzo, la Oficina Internacional del Trabajo hizo público el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, relativo a puntos estratégicos para la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, que estaba prevista del 25 de mayo al 5 de junio[84], en el que se refiere a la igualdad de género y a la no discriminación como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos en los que pretende incidir para garantizar empleos con derechos sociales básicos y trabajo decente.

[81] Análisis sobre estos documentos, Casas Baamonde, Mª. E., "La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral", op cit., pp. 18-21.

[82] Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)).

[83] Casas Baamonde, Mª. E., "La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral", op. cit., p. 20.

[84] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf

Como es sabido, en la Unión Europea, el balance vida-trabajo ha sido un tema central y consustancial a su propia evolución normativa, convirtiéndose en la punta de lanza del derecho a la igualdad de género[85]. Clara muestra de esto ha sido el impulso recogido -sobre todo en los borradores iniciales- en el Pilar Europeo de Derechos Sociales[86], heredero de las múltiples Directivas en el mismo sentido, pero también de los derechos reconocidos *ad initio* en la Carta Social Europea y en su versión revisada, con lo que conlleva su ratificación en cuanto a derechos sociales[87]. De hecho, el 24 de marzo de 2020 se publicaron las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales correspondientes al año 2019/XXI-4, relativas a los derechos de los menores, de la familia migrantes, aunque en sus conclusiones hace referencia a la protección social de todos frente a la pobreza y exclusión social derivada de la pandemia[88]. Del análisis d los resultados sobre los mecanismos de supervisión, por lo que aquí se refiere, destacan aquellos que comprometen a las partes a establecer medidas para promover el acceso efectivo entre otros bienes, al empleo, a la vivienda, a la formación, de personas o familias que se encuentren o corran el riesgo de encontrarse en una situación de exclusión social o de pobreza (art.30). Este precepto general sobre la protección social conecta con el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, como desafío importante para reducir la feminización de la pobreza (art.20), así como con las garantías hacia la protección del embarazo y la maternidad (art.8, apartados 4 y 5), a través de mecanismos jurídicos que prohíban cualquier tipo de discriminación retributiva y faciliten la adaptación y flexibilidad de los puestos y horarios de trabajo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Tradicionalmente, entre las instituciones que permiten conciliar la vida personal y la laboral se señalan, en primer lugar, a los permisos, en sentido amplio, que permitan a las personas trabajadoras interrumpir sus carreras profesionales para dedicarse al cuidado de sus familiares. Asimismo, cada vez se ha hecho más hincapié en que deben de procurarse horarios de trabajo flexibles, para posibilitar que las condiciones laborables puedan ser adaptadas a la vida personal y a las obligaciones familiares de los trabajadores, sin que implique la renuncia completa a ninguna de ellas. Y en tercer lugar, se viene reclamando el principal papel de los poderes públicos que han de procurar unos servicios adecuados que atiendan el cuidado de las personas adultas dependientes y de las menores, en general[89].

En efecto, las licencias han tenido un protagonismo que, sin embargo, se ha revelado ineficiente, mientras que las jornadas flexibles de trabajo y, en general, los mecanismos que permiten la adaptación del tiempo de trabajo al tiempo "de no trabajo"[90] se acomodan mucho más al objetivo de la verdadera conciliación. Y ello es así porque el estudio de estas figuras debe abordarse desde el prisma de la igualdad entre sexos. En este contexto, puede afirmarse que la normativa sobre tiempo de trabajo se ha articulado generalmente, al margen de la conciliación. Las diferencias entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial, en especial, sus consecuencias en relación con los

[85] Bittman M. y Folbre, N., *Family time. The social organization of care*, Ed. Routledge, London-New Yok, 2004, pp. 1-4.

[86] Ramos Quintana, Mª. I., "El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea", *Revista de Derecho Social*, nº. 77, 2017, pp.19-42.

[87] Hay que recordar que, en el Proceso de Turín I, desarrollado los días 17 y 18 de octubre, fue proclama oficialmente como la "Constitución Social Europea", como ya venía llamando la atención sobre su importancia la magnífica obra de Salcedo Beltrán, C., "La Carta Social Europea y la protección de los Derechos Sociales en el marco del Consejo de Europa", en AA.VV., *Lecciones sobre Estado Social y Derechos Sociales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 154-162.

[88] Al respecto, un estudio pormenorizado, Salcedo Beltrán, C., "La crítica situación de los derechos sociales de la infancia, de las familias y de los migrantes: Conclusiones 2019 del Comité Europeo de Derechos Sociales", *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, nº. 6, junio 2020, pp. 900-917.

[89] Estudio de derecho comparado, Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, op. cit.

[90] Expresión muy reveladora de Casas Baamonde, Mª. E., "La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: conciliación de la vida privada y la vida laboral", op. cit., p. 19.

regímenes de protección social incrementan la separación de roles en cuanto al reparto de tareas en el ámbito doméstico y desincentiva el acceso al mercado laboral. En definitiva, no sólo no contribuye, sino que entorpece las posibilidades reales de la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo[91].

En el año 2016, la "Comisión Junker", incluyó entre su plan de trabajo la iniciativa "Un nuevo comienzo para hacer frente a los desafíos de la conciliación de la vida laboral y familiar", que pretendía incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo[92]. Con anterioridad, en julio de 2015, ante la falta de avances en su tramitación, se había anunciado la retirada de la propuesta de modificación de la Directiva relativa al permiso de maternidad[93], de manera que esa nueva propuesta se presenta con un cariz amplio que pretende abrir "la vía a un nuevo enfoque para cumplir los objetivos estratégicos de mejorar la protección de las madres, lograr una mejor conciliación de la vida profesional y la vida familiar y facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo"[94].

El 26 de abril de 2017, el Parlamento y el Consejo presentaron la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo[95]. Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto de la propuesta enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el empleo -trabajos a tiempo parcial, temporales o informales- con la consecuencia directa de la conocida "brecha", tanto en las remuneraciones, como en las pensiones. A la vez, critica abiertamente la carencia disposiciones que permitan que los hombres asuman las mismas responsabilidades familiares que las mujeres al no establecer permisos de cuidado equitativos y sin vinculación al género.

La nueva de Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio[96], incluye una nueva clasificación de los permisos, cuya duración será independiente entre cada uno y se convierten en intransferibles. Al mismo tiempo se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute, la protección económica, el desplazamiento de la carga de la prueba y se estipulan sanciones a determinar por los Estados, pero que suponen una protección frente el trato o consecuencias desfavorables de quién se acoja a estos permisos[97]. Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso podrá facilitar la reincorporación del trabajador. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto

[91] Rodríguez Rodríguez, E., "La regulación del tiempo de trabajo en las actuales relaciones laborales", *Revista Galega de Dereito Social*, 2ª etapa, nº. 22, 2024, pp. 77-117.

[92] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Programa de trabajo 2016: "No es el momento de dejar las cosas como están", Estrasburgo, 27 de octubre de 2015. COM (2015) 610 final.

[93] Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Bruselas, 3 de octubre de 2008, COM (2008) 637 final.

[94] Comunicado de prensa de la Comisión Europea, sobre el nuevo enfoque de la conciliación y la retirada de la propuesta de Directiva sobre la maternidad, Bruselas, 1 de julio de 2015.

[95] COM (2017) 253 final.

[96] Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

[97] Un análisis muy completo de esta norma, Fernández Prieto, M. "Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº. 10, 2020.

de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental.

La previsión de la anterior Directiva sobre animar a los trabajadores y a los empresarios "a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración" queda superada en la actual redacción del art.9 de la nueva Directiva. Esta regulación responde a una previsión de carácter imperativo sobre la regulación del trabajo flexible que pretende incidir directamente en la corresponsabilidad, al fomentar el retorno al mundo laboral de la mujer, tradicional destinataria de los permisos parentales más extensos, con el consustancial riesgo de su desprofesionalización. En fin, como señala la Directiva se trata de que "las mujeres y los hombres deberán tener igual acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades de cuidado y animárseles a utilizarlos de forma equilibrada".

En nuestro ordenamiento interno, el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres[98] ya había introducido importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social recogiendo el espíritu de la norma europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. Además de las adaptaciones terminológicas en el propio texto legislativo para corregir un lenguaje desfasado y sexista[99], debe mencionarse, si quiera resumidamente, que por fin se elimina la atribución preferente de derechos de conciliación de titularidad exclusiva o preferentemente femenina a favor de regulación de derechos de titularidad individual para cada progenitor, sin posibilidades de transferencia o con cuotas de reserva no intercambiables. Incluso puede afirmarse que se va un paso más allá, al establecer acciones positivas para el ejercicio del trabajador masculino de los derechos de conciliación[100].

Pero tal vez, en lo que se refiere al tiempo de trabajo y la conciliación, el avance más destacable -y deseado por la doctrina y los tribunales[101]- se plasmó en la nueva redacción del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET cuya amplitud de su alcance objetivo hay que ponerla en relación con el art. 37.4.5.6 ET, amparando ahora supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente[102]. En realidad, según la dicción literal del precepto, el nuevo régimen legal amparaba el derecho de las personas trabajadoras "a solicitar" los cambios que considere oportunos en la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivos sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral[103]. Esto llevó a buena parte de la doctrina a criticar la débil

[98] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE de 7 de marzo de 2019.

[99] Sin ánimo de exhaustividad, destaca el cambio de "nacimiento" en lugar de "parto" o la sustitución de "la lactancia del menor" por "el cuidado del menor". Al respecto, Núñez-Cortés Contreras, P., "Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en el cuidado del lactante y la adaptación de la jornada por motivos familiares", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 55, 2020, p. 109.

[100] Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R., "El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación por su ejercicio corresponsable", *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020.

[101] Sala Franco, T. y Ballester Pastor, Mª. A., *Reducción y Adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 24 y ss.

[102] López Balaguer, M., "El derecho de adaptación de jornada y de modificación de la prestación", en AA. VV., *Los derechos de conciliación en la empresa. Actualizado al RDLey 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 98-100. Al respecto también, STS 24 de julio de 2017, rec. 245/2016, conversión a jornada continua amparada en el art. 34.8 ET.

[103] Se elimina el término "personal", en la misma línea que la propia Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, 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. Además, su escasa virtualidad en nuestro país, hace que no resulte especialmente relevante su supresión, al respecto, Rodríguez Pastor, G., "Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI", en AA.VV., *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*, Tirant lo Blanch, 2007, p. 80.

exigibilidad hacia quien se solicita[104], derivada de esta fórmula empleada por el legislador frente al reconocimiento indubitado de los derechos recogidos en el art. 37 ET. Justo este argumento empleado por alguna sentencia reciente que con una interpretación restrictiva del derecho y desconectándolo de su componente de derecho fundamental[105], deniega ese derecho a la trabajadora por entender que el art. 34.8 ET sólo contemplaba la posibilidad de solicitarlo y, en su caso, abre un período de treinta días para negociarlo con la empresa, supeditado a que el solicitante acredite las obligaciones de cuidado, no bastando la circunstancia de tener un hijo menor, ni que la empresa sea una multinacional[106].

Como es sabido, la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio[107], ha sido transpuesta -en parte- a nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 5/2023[108]. Sin entrar ahora en su análisis, pues transciende el ámbito de este estudio, esta normativa incluye una nueva clasificación de los permisos que se convierten en individuales e intransferibles completamente. Además, se eleva a 8 años la edad mínima del menor hasta la que se permite disfrutar de estos permisos, así como solicitar formas de trabajo flexibles con una duración de esas fórmulas que pueden someterse a límites razonables. Al mismo tiempo se refuerzan las garantías de disfrute de estos permisos a través de la consolidación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición que se generen durante su disfrute, la protección económica, el desplazamiento de la carga de la prueba y se abre la puerta para que los Estados interpongan sanciones por incumplimiento, lo que supone un refuerzo a la protección frente a la desigualdad de trato o consecuencias desfavorables de quién se acoja a estos permisos[109].

Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental[110]. Esta regulación responde a una previsión de carácter imperativo sobre la regulación del trabajo flexible que pretende incidir directamente en la corresponsabilidad, al fomentar el retorno al mundo laboral de la mujer, tradicional destinataria de los permisos parentales más extensos, con el consustancial

[104] Crítica con la legislación que considera "un tanto precipitada", Ballester Pastor, Mª. A., "De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español", *Revista de Derecho a las Relaciones Laborales*, nº. 11, diciembre 2019, p. 1132.

[105] Por todas, sobre adaptación de jornada en un supuesto similar, STC 3/2007, de 15 de enero.

[106] STJ Galicia, de 5 de octubre de 2020. rec. 2173/2020. Se trata de una trabajadora de Zara que pide una adaptación de jornada para tener libres los jueves por la tarde y los sábados por la mañana, aludiendo a que tiene un hijo de seis años; en su contra también está el hecho de que su marido y otro socio trabajen como autónomos en una empresa que regenta una oficina de Mafre, con independencia del horario de atención al público de éste, lo que se pone en valor por el fallo es que se pueda "autorganizar" con el socio. Aunque, a favor de este fallo hay que decir que resulta muy interesante el detenido análisis que realiza de la regulación en lid.

[107] Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, de Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

[108] Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE de 29 de junio de 2023.

[109] Catro Argüelles, A. R., "Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales", en AA. VV, *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la Reforma Laboral que necesitamos*, Colex, 2023, pp. 121-127.

[110] Rodríguez Rodríguez, E., "El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 51, 2024, pp. 90-116.

riesgo de su desprofesionalización[111]. En fin, como señala la Directiva se trata de que "las mujeres y los hombres deberán tener igual acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades de cuidado y animárseles a utilizarlos de forma equilibrada".

Pero, tal vez, en lo que se refiere al tiempo de trabajo y la conciliación, el avance más destacable -y deseado por la doctrina y los tribunales- se plasmó en la redacción del derecho de adaptación de jornada del art. 34.8 ET. Su alcance objetivo hay que ponerlo en relación con el art. 37.4.5.6 ET, amparando supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente. La norma actual consolida ese "derecho a solicitar" las adaptaciones de jornada, "incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral". Los sujetos causantes se han extendido a la pareja de hecho y los convivientes que "por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos", además de los que ya se contemplaban antes (descendientes, cónyuge), pero se limita a familiares hasta segundo grado por consanguineidad. Esto parece muy acertado, precisamente para el reparto de quién deba ejercitar el derecho. Por su parte el procedimiento gana en agilidad porque en el plazo de quince días, como máximo y en defecto de convenio, habrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y la persona que los solicite, pues de lo contrario se entiende concedida la adaptación en los términos solicitada. Además, "la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello".

El empoderamiento de las mujeres y la distribución equitativa de los "tiempos vitales" son esenciales para alcanzar una verdadera igualdad de género. La sentencia del TJUE deja abierta la posibilidad de que, con más detallada información estadística, se pueda demostrar una diferencia de trato injustificada entre hombres y mujeres en la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente. Esto subraya la importancia de continuar investigando y recopilando datos que permitan identificar y corregir posibles discriminaciones indirectas en el ámbito laboral y de la protección social. Se refiere a las pensiones más características de los sistemas de protección social actuales, pero ignora completamente el principio de igualdad y la conciliación.

La sentencia del TJUE del 10 de abril de 2025 representa un paso importante en la evaluación de la igualdad de género en la protección social. Aunque no se ha demostrado una discriminación indirecta por razón de sexo en este caso específico, la necesidad de datos estadísticos más detallados y la continua vigilancia de las normativas nacionales son cruciales para garantizar que las políticas de seguridad social no perpetúen desigualdades de género. La lucha por la igualdad en el empleo y la protección social sigue siendo un desafío pendiente, y el empoderamiento de las mujeres y la distribución equitativa del tiempo son claves para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

5. A MODO DE CONCLUSIONES

La discriminación indirecta por razón de género en el ámbito de la protección social continúa siendo una realidad estructural que exige respuestas normativas, institucionales y culturales más decididas. A lo largo de este trabajo se ha evidenciado cómo las normas aparentemente neutras pueden generar efectos desproporcionadamente negativos sobre las mujeres, especialmente en contextos como la reducción de jornada por cuidado de menores o el trabajo a tiempo parcial, modalidades que siguen estando altamente feminizadas.

El análisis de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, junto con la evolución normativa tanto en el ámbito europeo como nacional, pone de manifiesto avances

[111] Al respecto de esta Directiva, Maneiro Vázquez, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la revolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, Albacete, 2023, pp. 26-27.

importantes en la conceptualización y visibilidad de la discriminación indirecta. Sin embargo, persisten importantes lagunas en la aplicación efectiva de estos principios, como demuestra el reciente caso resuelto por el TJUE en abril de 2025, donde la falta de datos estadísticos suficientes impidió declarar la existencia de una discriminación indirecta, a pesar de la clara afectación a las mujeres.

En este sentido, se refuerza la necesidad de adoptar un enfoque de igualdad sustantiva que supere la mera igualdad formal y que permita identificar y corregir los efectos adversos de las normas laborales y de seguridad social sobre colectivos históricamente desfavorecidos. La recopilación y análisis de datos desagregados por sexo, el fortalecimiento de los organismos de igualdad y la revisión de normas obsoletas como el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956, son pasos imprescindibles para avanzar hacia una protección social verdaderamente inclusiva.

Asimismo, el empoderamiento de las mujeres y la redistribución equitativa del tiempo de trabajo y de cuidados emergen como elementos clave para alcanzar una igualdad real. La conciliación corresponsable, el derecho a la desconexión y la adaptación de la jornada laboral deben dejar de ser privilegios negociables para convertirse en derechos exigibles, enmarcados en un modelo de trabajo decente y sostenible.

En definitiva, la lucha contra la discriminación indirecta de género en la protección social no puede desvincularse del compromiso con la justicia social, la igualdad de oportunidades y la dignidad de todas las personas trabajadoras. Solo así será posible construir un sistema de protección social que no perpetúe desigualdades, sino que contribuya activamente a erradicarlas.

6. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez del Cuvillo, A., *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

Arenas Gómez, M., en su Blog "Sentencia del TJUE de fecha 10/04/2025. Crítica de urgencia". Entrada de 10 de abril de 2025.

Ballester Pastor, Mª. A., "Conciliación y corresponsabilidad en la UE", en AA. VV., *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

Ballester Pastor, Mª. A., "De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español", *Revista de Derecho a las Relaciones Laborales*, nº. 11, diciembre 2019.

Ballester Pastor, Mª. A., "Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (Un análisis conceptual y de legalidad tras la sentencia *Marschall*)", *Relaciones Laborales*, nº. 2, 1998.

Baylos Grau, A. y Pérez Rey, J., "Sobre el Libro Verde: Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", *Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios*, nº. 5, 2006.

Bittman, M. y Folbre, Nº., *Family time. The social organization of care,* Ed. Routledge, London-New Yok, 2004.

Cabeza Pereiro, J. y Ballester Pastor, Mª. A., *La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español,* MTI, Madrid, 2010.

Cabeza Pereiro, J., "La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa", *Revista de Derecho Social*, nº. 31, 2005.

Cabeza Pereiro, J., "La Directiva de conciliación de la vida familiar y profesional", *Revista de Derecho Social*, nº. 92.

Cabeza Pereiro, J., "Maternidad y riesgos laborales", en AA. VV., *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género,* CGPJ, 2007.

Cabeza Pereiro, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013.

Cabeza Pereiro, J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, Ed. Laborum, Murcia, 2015.

Casas Baamonde, Mª. E., "La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral", *Documentación Laboral*, nº. 117, 2019.

Casas Baamonde, Mª. E., "Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno?", *Derecho de las relaciones laborales,* nº. 9, 2017.

Castelli, N., *Las migraciones internacionales. Una mirada crítica a la regulación internacional y europea desde la perspectiva laboral*, Bomarzo, Albacete, 2019.

Catro Argüelles, A. R., "Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales", en AA. VV, *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la Reforma Laboral que necesitamos*, Colex, 2023.

Fernández López, Mª. F., "Igualdad y Sistemas de Seguridad Social: Efectos de la incorporación de las mujeres al trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº. extraordinario, 2007.

Fernández Prieto, M. "Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº. 10, 2020.

Fernando Lousada, J. F., "Maternidad y conciliación en el Derecho Comunitario", en AA. VV., *Derecho social europeo,* CGPJ, Madrid, 2007.

Gala Durán, C., "Reducción de jornada por cuidado de hijos y cálculo de la pensión por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo: ¿posible discriminación indirecta por razón de sexo? (comentario a la STJUE de 10 de abril de 2025, asunto C-584/23)", *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS),* nº. 44, 2025.

Hein, C., *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares,* Informes de la OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

López Aniorte, Mª. C., "El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias", en AA. VV., *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades,* Aranzadi, Pamplona, 2006.

López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E., "La discriminación retributiva por razón de sexo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº. 431, 2019.

López Balaguer, M., "El derecho de adaptación de jornada y de modificación de la prestación", en AA. VV., *Los derechos de conciliación en la empresa. Actualizado al RDLey 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R., "El permiso para el cuidado del lactante y la nueva prestación por su ejercicio corresponsable", *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº. 12, 2020.

Lousada Arochena, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

Lousada Arochena, J.F., *Mujeres y discriminación interseccional. Un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*, Dykinson, 2024.

Maneiro Vázquez, Y., *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la revolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158,* Bomarzo, Albacete, 2023.

Mora Cabello de Alba, L., "El trabajo que queremos, que abre la aplicación conceptual expandida del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº. 93, 2021.

Nielsen, R., *European Labour Law,* Ed. DJØF Publishing, Copenhagen, 2000.

Nieto Sáinz, J., "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT", *Documentación Laboral*, nº. 117, vol. II, 2019.

Núñez-Cortés Contreras, P., "Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en el cuidado del lactante y la adaptación de la jornada por motivos familiares", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 55, 2020.

Ramos Quintana, Mª. I., "El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea", *Revista de Derecho Social*, nº. 77, 2017.

Rodríguez Pastor, G., "Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI", en AA.VV., *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*, Tirant lo Blanch, 2007.

Rodríguez Rodríguez, E., "El derecho a la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres: la no obligatoriedad de los daños punitivos. Comentario a la STJUE de 17 de diciembre de 2015, C-407/14, asunto "Arjona Camacho", *Revista de Derecho Social*, nº. 74, 2016.

Rodríguez Rodríguez, E., "El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 51, 2024.

Rodríguez Rodríguez, E., "La regulación del tiempo de trabajo en las actuales relaciones laborales", *Revista Galega de Dereito Social*, 2ª etapa, nº. 22, 2024.

Rodríguez Rodríguez, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares,* Bomarzo, Albacete, 2010.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., "Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo", *Diario La Ley*, nº. 7245, 2009.

Rojo Torrecilla, E., "¿Cierra la puerta el TJUE a la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en la cuantía de la pensión por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo y durante reducción de jornada? Notas a la sentencia de 10 de abril de 2025 (asunto C-584/23)", entrada de 12 de abril de 2025.

Saénz Lara, C., "Igualdad de retribución por razón de género y prohibición de discriminación por embarazo y maternidad", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº. 7, 2018.

Sala Franco, T. y Ballester Pastor, Mª. A., *Reducción y Adaptación de la jornada por conciliación,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

Salcedo Beltrán, C., "La Carta Social Europea y la protección de los Derechos Sociales en el marco del Consejo de Europa", en AA.VV., *Lecciones sobre Estado Social y Derechos Sociales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

Salcedo Beltrán, C., "La crítica situación de los derechos sociales de la infancia, de las familias y de los migrantes: Conclusiones 2019 del Comité Europeo de Derechos Sociales", *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, nº. 6, junio 2020.

Tortuero Plaza, J.L., *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral*, Civitas, Madrid, 2006.