Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

ABERASTASUNAREN BANAKETA ZUZEN BATEN ALDE
POR UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

55

ESTUDIO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA, TRABAJO DE CUIDADOS Y FISCALIDAD. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EZKUTUKO EKONOMIA, ZAINTZA-LANA ETA FISKALITATEARI BURUZKO IKERKETA. GENEROAREN IKUSPEGITIK EGINDAKO AZTERKETA

2026

eman ta zabal zazu
Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

LAN HARREMAN ETA GIZARTE LANGINTZA FAKULTATEA
FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL

2025 CALIDAD REVISTAS CIENTÍFICAS ESPAÑOLAS

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

UNIÓN EUROPEA
FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL
"Una manera de hacer Europa"

www.ehu.eus/ojs/

ISSN: 1575-7048 e-ISSN: 2444-5819

Indexada en:

CARHUS PLUS
CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas)
DIALNET
DIALNET MÉTRICAS
DICE (Difución y Calidad Editorial)
DULCINEA
ERIHPLUS
IN-RECJ (Índice de impacto - revistas españolas en ciencias jurídicas)
IN-RECS (Índice de impacto - revistas españolas en ciencias sociales)
INDICE H DE LAS REVISTAS CIENTÍFICAS EN GOOGLE SCHOLAR METRICS 2014-2018
INDICE H5 DE GOOGLE SCHOLAR METRICS
INDICES-CSIC
LATINDEX
MIAR (Matriz de Información para el Análisis de Revistas)
REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico)
RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
SHERPA-ROMEO
ULRICHSWEB
VLEX



© UPV/EHU Press

ISSN: 1575-7048
e-ISSN: 2444-5819

Fotocomposición / Fotokonposizioa: Ipar, S. Coop. — Bilbao

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

55

ESTUDIO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA, TRABAJO DE CUIDADOS Y FISCALIDAD. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EZKUTUKO EKONOMIA, ZAINTZA-LANA ETA FISKALITATEARI BURUZKO IKERKETA. GENEROAREN IKUSPEGITIK EGINDAKO AZTERKETA

eman ta zabal zazu

Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

EQUIPO EDITORIAL:

Directora:
Enea Ispizua Dorna,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

Secretario/a de Redacción:
Andrea de Vicente Arias,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

CONSEJO DE REDACCIÓN:

María Cristina Aguilar Gonzálvez,
Universidad de Cádiz, España.

Ana Domínguez Morales,
Universidad de Sevilla, España.

Elisabete Errandonea,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España .

Ainhoa Fernandez García de la Yedra,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

Dr. Carlos Jesús Fernández Rodríguez,
Universidad Autónoma de Madrid, España.

Amaia Inza Bartolome,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

Jon Las Heras,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España .

Linn-Marie Lillehaug Pedersen,
Nord Universitet, Noruega.

Belén del Mar López Insua,
Universidad de Granada, España.

Jose M. Peiro,
Universidad de Valencia, España.

Óscar Requena Montes,
Universidad de Valencia, España.

Ainhoa Saitua-Iribar,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Simona Sobotovicova,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

Marina Susperregui Barrós,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

TALDE EDITORIALA:

Zuzendaria:
Enea Ispizua Dorna,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Erredakzio Idazkaria:
Andrea de Vicente Arias,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

ERREDAKZIO BATZORDEA

María Cristina Aguilar Gonzálvez,
Cadizko Unibertsitatea, Espainia.

Ana Domínguez Morales,
Sevillako Unibertsitatea, Espainia.

Elisabete Errandonea,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Ainhoa Fernandez García de la Yedra,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Dr. Carlos Jesús Fernández Rodríguez, Madrilgo Unibertsitate Autonomoa, Espainia

Amaia Inza Bartolome,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Jon Las Heras,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Linn-Marie Lillehaug Pedersen,
Nord Universitet, Norvegia.

Belén del Mar López Insua,
Granadako Unibertsitatea, Espainia.

Jose M. Peiro,
Valentziako Unibertsitatea, Espainia.

Óscar Requena Montes,
Valentziako Unibertsitatea, Espainia.

Ainhoa Saitua-Iribar,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Simona Sobotovicova,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Marina Susperregui Barrós,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Miren Edurne Terradillos Ormaechea,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

Eguzki Urteaga,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España.

Jon Bernat Zubiri Rey,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España

CONSEJO ASESOR:

Luis Castells,
catedrático de Historia Contemporánea de la UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Manuel Díaz de Rábago,
ex-magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Marcela Espinosa Pike,
profesora Titular de Economía Financiera y Contabilidad de la UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Lorenzo Gaeta,
catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Siena (Italia)

Teresa Laespada Martínez,
diputada foral del Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad, Diputación Foral de Bizkaia

Jon Landeta Rodríguez,
catedrático de Economía Financiera de la UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Philippe Martin,
directeur de recherche au CNRS - HDR de Burdeos

José Luis Monereo,
catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada

Carlos Prieto,
catedrático emérito de Sociología de la UCM

Albert Recio,
profesor titular de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona

Giancarlo Ricci,
catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Catania (Italia)

Alazne Amado,
técnica de ASLE

Miren Edurne Terradillos Ormaechea,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Eguzki Urteaga,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia.

Jon Bernat Zubiri Rey,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia

AHOLKU BATZORDEA:

Luis Castells,
UPV/EHU Historia Garaikideko katedraduna. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia

Manuel Díaz de Rábago,
Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salako magistratu ohia

Marcela Espinosa Pike,
UPV/EHUko Finantza Ekonomia eta Kontabilitateko irakasle titularra. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia

Lorenzo Gaeta,
Lanaren Zuzenbideko katedraduna Sienako Unibertsitatean (Italia)

Teresa Laespada Martínez,
Enplegu, Gizarte Kohesio eta Berdintasun Saileko foru-diputatua, Bizkaiko Foru Aldundia

Jon Landeta Rodríguez,
UPV/EHUko Finantza Ekonomiako katedraduna. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Espainia

Philippe Martin,
Burdeoseko Directeur de recherche au CNRS - HDR

José Luis Monereo,
Granadako Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna

Carlos Prieto,
UCM-ko Soziologiako katedradun emeritua

Albert Recio,
Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Aplikatuko irakasle titularra

Giancarlo Ricci,
Lanaren Zuzenbideko katedraduna Cataniako Unibertsitatean (Italia)

Alazne Amado,
ASLEren teknikaria

Nekane San Miguel,
ex-magistrada de la Audiencia Provincial de Bizkaia

Imanol Zubero,
profesor titular de Sociología de la UPV/EHU.
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko
Unibertsitatea, España

Juan Hernández Zubizarreta,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko
Unibertsitatea, España

Nekane San Miguel,
Bizkaiko Probintzia Auzitegiko magistratu ohia

Imanol Zubero,
UPV/EHUko Soziologiako irakasle titularra.
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko
Unibertsitatea, Espainia

Juan Hernández Zubizarreta,
UPV/EHU. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko
Unibertsitatea, Espainia

AURKIBIDEA / ÍNDICE

Presentación / Aurkezpena 9

Sección monográfica / Atal monografikoa

Plataformas digitales de cuidados ante la economía sumergida: mando algorítmico, ajenidad y perspectiva de género
Susana Roldán Ayuso 15

La violencia económica contra las mujeres, una violencia oculta
Inés Olaizola Nogales 47

La deducción por ayuda doméstica como medida extrafiscal en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida
Marina Castro Bosque 81

Crisis de los cuidados y procesos de «uberización»: transformaciones del trabajo reproductivo en la economía de plataformas
Alba García Torres 121

La cara oculta del servicio de ayuda a domicilio: economía sumergida y cuidados
Francisco Jesús Padilla Falcón 150

Sección abierta / Atal irekia

La garantía de la salud mental en el trabajo: obligatoriedad técnica de la evaluación psicosocial y régimen jurídico de la responsabilidad por daños psíquicos
José Sánchez Pérez 178

La incapacidad permanente parcial sobrevenida en la relación laboral
Remedios Roqueta Buj 211

Implicaciones laborales y jurídicas del absentismo: análisis del régimen de incentivos, potestad disciplinaria y protección del trabajador a la luz de la doctrina jurisprudencial reciente
Carolina Blasco Jover 223

En torno al alcance extraterritorial de la normativa española sobre implantación de órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa
Fernando Fita Ortega 255

Prekarietatetik babesteko: 1.500 euroko gutxieneko soldataren eragina Hego Euskal Herriko lan-merkatuan. Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa
Joseba Permach Martin, Ainhoa Ozaeta Mendicute, Nagore Embeita Izaguirre 285

Transición digital y relaciones colectivas de trabajo
Lucía Martín Rivera 311

Cambio climático y descarbonización en el ámbito de las relaciones laborales
Juan Manuel Moreno Díaz 341

A vueltas con el deber de obediencia, el ius resistentiae *y el principio de* solve et repete, *¿cómo conjugarlos en la relación laboral?*
Raquel Poquet Catalá 357

Reseñas bibliográficas / Aipamen bibliografikoak

El trabajo a domicilio: una perspectiva histórico-jurídica desde sus orígenes hasta la Dictadura de Primo de Rivera, Elisabet Velo i Fabregat
Roldán Jimeno Aranguren 388

La prevención de riesgos laborales en el derecho de los Estados Unidos y en el derecho de la Unión Europea. Un estudio comparado de su impacto sustantivo, procedimental y procesal en las pequeñas empresas, Iván Vizcaíno Ramos
María Gorrochategui Polo 394

Lan Harremanak, 2026, 55, 9-11
https: //doi.org/10.1387/lan-harremanak.28134

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

PRESENTACIÓN

Este número de la revista está dedicado al estudio de la economía sumergida, trabajo de cuidados y fiscalidad. Análisis desde la perspectiva de género.

La desigualdad de género es una característica que afecta a todos los ámbitos de nuestra sociedad. Este número de la Revista Lan Harremanak analiza el impacto de dicha desigualdad en ámbitos tan relevantes como la economía sumergida, el trabajo de cuidados y la brecha salarial de género aplicando la perspectiva de género.

Para lograr estos objetivos es necesaria una perspectiva multidisciplinar desde el ámbito laboral, financiero y también penal para abordar los siguientes temas. En primer lugar, el trabajo de cuidados, desde una perspectiva laboral y fiscal, por su vinculación con la economía sumergida, que afecta especialmente a las mujeres, ampliando aún más la brecha de género en el mercado laboral. Se trata con ello de proponer medidas fiscales y laborales para visibilizar el trabajo de cuidados. En este apartado hay que resaltar el impacto de los empleos verdes como nuevos yacimientos de empleo para acabar con esta situación. En segundo lugar, la violencia económica como manifestación de la violencia de género y violencia doméstica, desde una perspectiva laboral y penal, incluida su detección en el centro de trabajo. Y, en tercer lugar, las políticas fiscales para acabar con la brecha salarial.

Por todo ello, la finalidad de este número ha sido recoger aquellas contribuciones que estudien y propongan regulaciones y medidas fiscales, laborales y penales que puedan contribuir a la generación de políticas públicas que fomenten la igualdad de género, así como aquellas que analicen las propuestas legislativas o interpretativas que consideren la desigualdad de género en los ámbitos señalados.

Para la revista es motivo de orgullo haber contado con la participación de auténticos/as expertos/as en la materia escogida para la sección monográfica de este número. Esta sección está compuesta por cinco artículos: en primer lugar, presentamos el artículo *Plataformas digitales de cuidados ante la economía sumergida: mando algorítmico, ajenidad y perspectiva de género* de la profesora Susana Roldán Ayuso; en segundo lugar, le sigue el artículo titulado *La violencia económica contra las mujeres, una violencia oculta* de la profesora Inés Olaizola Nogales; en tercer lugar, tenemos el artículo denominado *La deducción por ayuda doméstica como medida fiscal de acción positiva en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida* de la profesora Marina Castro Bosque; en cuarto lugar, tenemos el artículo *Crisis de los cuidados y procesos de «uberización»: transformaciones del trabajo reproductivo en la economía de plataformas* de la autora Alba García Torres; y por último, contamos con el artículo denominado *La cara oculta del servicio de ayuda a domicilio: economía sumergida y cuidados* del autor Francisco Jesús Padilla Falcón.

Asimismo, como suele ser habitual, este número viene nutrido de numerosas aportaciones sobre cuestiones ajenas a la que constituye el eje temático, las cuales conforman la sección abierta. Concretamente, son ocho: en primer lugar, presentamos el artículo *La garantía de la salud mental en el trabajo: obligatoriedad técnica de la evaluación psicosocial y régimen jurídico de la responsabilidad por daños psíquicos* del profesor José Sánchez Pérez. En segundo lugar, le sigue el artículo *La incapacidad permanente parcial sobrevenida en la relación laboral* de la profesora Remedios Roqueta Buj. En tercer lugar, aparece el texto denominado *Ausencias al trabajo, incentivos y despido disciplinario: límites empresariales y doctrina jurisprudencial reciente* de la profesora Carolina Blasco Jover. En cuarto lugar, presentamos el artículo titulado *En torno al alcance extraterritorial de la normativa española sobre implantación de órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa* del autor Fernando Fita Ortega. En quinto lugar, tenemos el artículo titulado *Prekarietatetik babesteko: 1.500 euroko gutxieneko soldataren eragina Hego Euskal Herriko lan-merkatuan. Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa: Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa* de los profesores Joseba Permach Martin, Ainhoa Ozaeta Mendicute y Nagore Embeita Izaguirre. En sexto lugar, presentamos el artículo *Transición digital y relaciones colectivas de trabajo* de Lucía Martín Rivera. En séptimo lugar, presentamos el artículo *Cambio climático y descarbonización en el ámbito de las relaciones laborales* del autor Juan Manuel Moreno Díaz. Por último, contamos con el artículo de la profesora Raquel Poquet Catalá titulado *A vueltas con el deber de obediencia, el* ius resistentiae *y el principio de* solve et repete, *¿cómo conjugarlos en la relación laboral?*

Por último, en este número contamos con dos reseñas bibliográficas: en primer lugar, la reseña al libro titulado *El trabajo a domicilio: una perspectiva histórico-jurídica desde sus orígenes hasta la Dictadura de Primo de Rivera* de Elisabet

Velo i Fabregat, elaborado por Roldán Jimeno Aranguren; en segundo lugar, la reseña al libro *La prevención de riesgos laborales en el derecho de los Estados Unidos y en el derecho de la Unión Europea. Un estudio comparado de su impacto sustantivo, procedimental y procesal en las pequeñas empresas* de Iván Vizcaíno Ramos, elaborado por María Gorrochategui Polo.

Desde el número 41 (inclusive) LAN HARREMANAK cuenta con *peer review* externa, y así ha sido también en el número actual, en el que han participado 29 evaluadoras y evaluadores externos a la revista, así como también la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU que edita la revista. Queremos agradecer especialmente la labor que han realizado estas académicas y académicos que contribuyen en gran medida a la calidad final de los artículos publicados. Siguiendo la política de la revista, la publicación de cada artículo sólo se materializa con el visto bueno de la mayoría de las personas que han evaluado, con un mínimo de dos evaluaciones positivas. Respecto a las reseñas bibliográficas y tal como se indica en las directrices de la revista, han sido evaluadas por dos editores/as de la revista y posteriormente, han sido aprobadas por el Consejo de Redacción.

Enea Ispizua Dorna
Directora de la revista
30 de junio de 2026

Lan Harremanak, 2026, 55, 12-14
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28134

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

AURKEZPENA

Aldizkariaren ale hau ezkutuko ekonomia, zaintza-lana eta fiskalitatea. Generoaren ikuspegitik egindako azterketari buruzkoa da.

Genero-desberdintasuna gure gizarteko esparru guztiei eragiten dien ezaugarria da. Lan Harremanak aldizkariaren ale honetan, desberdintasun horrek eremu garrantzitsuetan duen eragina aztertu nahi da, hala nola ezkutuko ekonomian, zaintza-lanetan eta generoko soldata-arrakalean, genero-ikuspegia aplikatuz.

Helburu horiek lortzeko, beharrezkoa da diziplina anitzeko ikuspegia izatea lan-, finantza- eta zigor-esparruetan, honako gai hauei heltzeko. Lehenik eta behin, zaintza-lana, lan- eta zerga-ikuspegitik, ezkutuko ekonomiarekin duen loturagatik, bereziki emakumeei eragiten baitie, lan-merkatuko genero-arrakala are gehiago zabalduz. Horrekin, zaintza-lana ikusarazteko zerga- eta lan-neurriak proposatu beharko lirateke. Atal honetan, enplegu berdeek enplegu-sorgune berri gisa duten eragina nabarmendu behar da, egoera horrekin amaitzeko. Bigarrenik, indarkeria ekonomikoa, genero-indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren adierazpen gisa, lan- eta zigor-ikuspegitik, lantokian hautematea barne. Eta, hirugarrenik, soldata-arrakalarekin amaitzeko politika fiskalak.

Horregatik guztiagatik, zenbaki honen helburua da genero-berdintasuna sustatzen duten politika publikoak sortzen lagun dezaketen zerga-, lan- eta zigor-arloko arauketak eta neurriak aztertzen eta proposatzen dira, bai eta adierazitako eremuetan genero-desberdintasuna aintzat hartzen duten legegintza- edo interpretazio-proposamenak aztertzen dituztenak ere.

Aldizkariaren ustez, harro egoteko arrazoia da ale honetako atal monografikorako aukeratutako gaian adituak direnen parte hartzea. Atal hau bost artikuluk osatzen dute: lehenik eta behin, Susana Roldán Ayuso irakaslearen *Plataformas digitales de cuidados ante la economía sumergida: mando algorítmico, ajenidad*

y perspectiva de género artikulua dugu; bigarrenik, Inés Olaizola Nogales irakaslearen *La violencia económica contra las mujeres, una violencia oculta* artikulua; hirugarrenik, Marina Castro Bosquek idatzitako *La deducción por ayuda doméstica como medida fiscal de acción positiva en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida* artikulua dugu; laugarrenik, Alba García Torres autorearen *Crisis de los cuidados y procesos de «uberización»: transformaciones del trabajo reproductivo en la economía de plataformas* artikulua dugu; azkenik, *La cara oculta del servicio de ayuda a domicilio: economía sumergida y cuidados* artikulua dugu, Francisco Jesús Padilla Falcón-ena.

Era berean, ohikoa den bezala, ale honek ekarpen ugari egiten ditu ardatz tematikoaz bestelako gaiei buruz, eta horiek atal irekia osatzen dute. Zehazki, zortzi dira: lehena, José Sánchez Pérez-en *La garantía de la salud mental en el trabajo: obligatoriedad técnica de la evaluación psicosocial y régimen jurídico de la responsabilidad por daños psíquicos* artikulua aurkezten dugu. Bigarrena, Remedios Roqueta Buj-en *La incapacidad permanente parcial sobrevenida en la relación laboral* artikulua aurkezten dugu. Hirugarrenik, honako testu hau agertzen da: Carolina Blasco Jover irakaslearen *Ausencias al trabajo, incentivos y despido disciplinario: límites empresariales y doctrina jurisprudencial reciente*. Laugarrenik, Fernando Fita Ortega egilearen *En torno al alcance extraterritorial de la normativa española sobre implantación de órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa* artikulua dugu. Bosgarrenik, *Prekarietatetik babesteko: 1.500 euroko gutxieneko soldataren eragina Hego Euskal Herriko lan-merkatuan. Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa: Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa* artikulua dugu Joseba Permach Martin, Ainhoa Ozaeta Mendicute eta Nagore Embeita Izaguirre irakasleenak. Seigarrenik, Lucía Martín Rivera autorearen *Transición digital y relaciones colectivas de trabajo* artikulua aurkezten dugu. Zazpigarrenik, *Cambio climático y descarbonización en el ámbito de las relaciones laborales* izeneko artikulua aurkezten dugu, Juan Manuel Moreno Díaz egilearena. Zortzigarrenik, Raquel Poquet Catalá irakaslearen *A vueltas con el deber de obediencia, el ius resistentiae y el principio de solve et repete, ¿cómo conjugarlos en la relación laboral?* artikulua dago.

Bukatzeko, zenbaki honetan bi aipamen bibliografiko ditugu: lehenik, *El trabajo a domicilio: una perspectiva histórico-jurídica desde sus orígenes hasta la Dictadura de Primo de Rivera,* Elisabet Velo i Fabregat autorearena, Roldán Jimeno Aranguren-ek egina; bigarrenik, *La prevención de riesgos laborales en el derecho de los Estados Unidos y en el derecho de la Unión Europea. Un estudio comparado de su impacto sustantivo, procedimental y procesal en las pequeñas empresas,* Iván Vizcaíno Ramos-ena, María Gorrochategui Polok egina.

41.zenbakitik aurrera (barne) LAN HARREMANAK aldizkariak kanpoko *peer review* (ebaluatzaileak) erabiltzen ditu eta horrela izan da oraingo zenbakian ere, aldizkaria argitaratzen duen EHU/UPVko Lan Harremanen eta Gizarte

Langintzaren Fakultateaz kanpoko 29 ebaluatzailek parte hartu baitute. Bereziki eskertu nahi dugu akademiko eta jakitun horien lana, neurri handi batean laguntzen baitigute argitaratzen ditugun artikuluen kalitate jasoa lortzen eta. Ezarritako aldizkarien politikei jarraituz, artikulu bakoitzaren argitalpena ebaluatu duten pertsona gehienen oniritziarekin baino ez da gauzatzen, bi ebaluazio positiborekin. Aipamen bibliografikoei dagokienez, aldizkariaren jarraibideetan adierazten den bezala, aldizkariaren bi editorek ebaluatu dituzte, eta, ondoren, Erredakzio Kontseiluak onartu ditu.

Enea Ispizua Dorna
Aldizkariaren zuzendaria
2026ko ekainaren 30a

Lan Harremanak, 2026, 55, 15-46
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

PLATAFORMAS DIGITALES DE CUIDADOS ANTE LA ECONOMÍA SUMERGIDA: MANDO ALGORÍTMICO, AJENIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO[1]

Digital care platforms in the context of the shadow economy: algorithmic management, subordination and a gender perspective

Susana Roldán Ayuso*
Universidad Rey Juan Carlos, España

RESUMEN

El presente estudio analiza la naturaleza jurídica de la relación laboral en las plataformas digitales de cuidados. Ante la proliferación de modelos que operan en zonas de informalidad o de débil trazabilidad laboral, se propone examinar la eventual recalificación contractual de estas prestaciones cuando la plataforma asuma funciones materiales de organización, dirección o control, mediante la identificación de las notas de laboralidad —ajenidad y dependencia— reconfiguradas a través del mando algorítmico. En este sentido, la reciente publicación de la Cuenta Satélite de la Economía Social en febrero de 2026 permite actualizar el marco macroeconómico en el que se insertan las actividades de cuidado, aunque no mida directamente el empleo vinculado a plataformas digitales. Se integra la perspectiva de género para denunciar la especial vulnerabilidad sociolaboral y la infravaloración económica que sufren las mujeres en este sector. El trabajo concluye con propuestas orientadas a garantizar la suficiencia financiera del sistema y la tutela efectiva de los derechos sociolaborales.

Palabras clave: plataformas digitales de cuidados; economía sumergida; mando algorítmico; ajenidad; perspectiva de género.

ABSTRACT

This study analyzes the legal nature of the employment relationship within digital care platforms. Given the proliferation of models operating in areas of informality or weak labor traceability, this paper proposes examining the potential contractual reclassification of these services when the platform assumes material functions of organization, direction, or control. This is achieved by identifying the defining hallmarks of employment—working for a third party and subordination (ajenidad y dependencia)—as reconfigured through algorithmic management. In this regard, the recent publication of the Social Economy Satellite Account in February 2026 enables an update of the macroeconomic framework in which care activities are embedded, although it does not directly measure platform-linked employment. A gender perspective is integrated to expose the particular socio-labor vulnerability and economic undervaluation experienced by women in this sector. The paper concludes with proposals aimed at ensuring the financial sufficiency of the system and the effective protection of social and labor rights.

Keywords: digital care platforms; shadow economy; algorithmic management; subordination; gender perspective.

LABURPENA

Azterlan honek zaintzarako plataforma digitaletako lan-harremanaren izaera juridikoa aztertzen du. Informaltasuneko edo lan-trazabilitate ahuleko eremuetan lan egiten duten ereduak ugaritzen ari direnez, plataformak antolaketa-, zuzendaritza- edo kontrol-funtzio materialak bere gain hartzen dituenean prestazio horiek kontratuan birkalifikatzeko aukera aztertzea proposatzen da, aginte algoritmikoaren bidez birkonfiguratutako lan-arloko notak — kanpokoak eta mendekotasuna — identifikatuz. Ildo horretan, Gizarte Ekonomiaren Kontu Satelitea argitaratu berri da 2026ko otsailean, eta zaintza-jarduerak txertatzen diren esparru makroekonomikoa eguneratzeko aukera ematen du, nahiz eta ez duen zuzenean neurtzen plataforma digitalei lotutako enplegua. Genero-ikuspegia txertatzen da emakumeek sektore horretan pairatzen duten ahultasun soziolaboral berezia eta gutxiespen ekonomikoa salatzeko. Lana amaitzeko, sistemaren finantza-nahikotasuna eta gizarte- eta lan-eskubideen babes eraginkorra bermatzera bideratutako proposamenak egiten dira.

Hitz gakoak: zaintzarako plataforma digitalak; ezkutuko ekonomia; aginte algoritmikoa; besterena; genero-ikuspegia.

[1] Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación PID2023-1464940B-I00, «El impacto de la era digital en el trabajo de las mujeres», financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033.

**** Correspondencia a:*** Susana Roldán Ayuso – susana.roldan@urjc.es – https://orcid.org/0000-0003-2165-7020

Cómo citar: Roldán Ayuso, Susana (2026). «Plataformas digitales de cuidados ante la economía sumergida: mando algorítmico, ajenidad y perspectiva de género»; *Lan Harremanak,* 55, 15-46. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632).

Recibido: 20 mayo, 2026; aceptado: 21 junio, 2026.
ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El sector de los cuidados de larga duración domiciliarios en España se halla inmerso en un proceso de profunda transformación estructural debido a la irrupción de la economía de plataformas. La implantación de estas infraestructuras tecnológicas no se proyecta sobre un vacío normativo, sino que se inserta en las debilidades institucionales del sistema de atención a la dependencia y en la insuficiencia de la oferta pública asistencial. Al canalizarse esta demanda dispersa a través del hogar familiar, las empresas digitales pueden favorecer formas de dependencia algorítmica y arbitraje regulatorio que tensionan las categorías jurídicas clásicas de la laboralidad —la dependencia y la ajenidad— y desplazan los riesgos contractuales hacia un colectivo intensamente precarizado.

La urgencia del presente análisis viene determinada por una doble vertiente de rigurosa actualidad: en el plano dogmático, la inminente transposición de la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, orientada a la regulación del mando algorítmico; y, en el plano empírico, la reciente difusión de la primera Cuenta Satélite de la Economía Social por el Instituto Nacional de Estadística en febrero de 2026. El cruce de estos vectores normativos y macroeconómicos permite contextualizar un espacio de cuidados atravesado por empleo invisible, infraprotección y problemas de trazabilidad, aportando una diagnosis jurídica crítica y transversal desde una perspectiva de género.

Para articular esta investigación, el presente artículo se estructura de la siguiente manera: tras esta introducción, el segundo apartado examina el marco normativo europeo e interno bajo el prisma de la nueva presunción de laboralidad y la Ley 39/2006 (LAPAD). El tercer apartado aborda la calificación jurídica de las plataformas de cuidados a partir de la ajenidad, la dependencia algorítmica, la taxonomía de modelos y el principio de primacía de la realidad. El cuarto apartado contextualiza el sistema de cuidados en España, contrastando el marco institucional del hogar con las métricas macroeconómicas de la citada Cuenta Satélite. Finalmente, el quinto apartado desglosa la dimensión demográfica y la expresión estadística del sesgo de género en la afiliación, sirviendo de presupuesto fáctico para las conclusiones.

2. Marco normativo europeo e interno

La ordenación jurídica de las plataformas digitales dedicadas a actividades asistenciales se sitúa en la confluencia entre el Derecho de la Unión Europea sobre trabajo en plataformas, el Derecho interno del trabajo y de la Seguridad Social, y el régimen público de atención a la dependencia. Estas entidades no siempre se presentan como empresas prestadoras de cuidados, sino como in-

termediarias tecnológicas, agencias de colocación, *marketplaces* o servicios de la sociedad de la información[2]. Por ello, el análisis jurídico no puede agotarse en la denominación formal ni en el diseño contractual elegido, sino que debe atender a la función material desempeñada por la plataforma en la organización del servicio.

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas[3] (en adelante Directiva 2024/2831), no regula sectorialmente los cuidados, pero establece un marco mínimo para mejorar las condiciones laborales, garantizar la correcta determinación de la situación laboral y reforzar la transparencia y el control humano de la gestión algorítmica. Entró en vigor el 1 de diciembre de 2024 y debe ser transpuesta antes del 2 de diciembre de 2026 (Directiva 2024/2831, arts. 29 y 31).

La cuestión central estriba en discernir si esta norma puede proyectarse sobre las plataformas digitales de cuidados. La respuesta debe ser prudente: no toda web o aplicación que facilite contactos en el sector doméstico y asistencial quedará necesariamente comprendida en su ámbito de aplicación, pero tampoco cabe excluirla *a priori* porque la prestación se realice en el domicilio familiar, porque la familia aparezca como empleadora formal o porque la empresa se autodefina como mera intermediaria. El criterio determinante no es el sector, sino la concurrencia de los elementos definitorios de plataforma digital de trabajo previstos en el artículo 2 de la Directiva 2024/2831. En este marco, el encaje de las plataformas de cuidados deberá valorarse atendiendo a la intensidad de su intervención en la organización del servicio.

2.1. El estándar de protección de la Directiva (UE) 2024/2831 y la presunción de laboralidad

La Directiva 2024/2831 introduce un estándar europeo de protección en dos planos: la correcta determinación de la situación laboral y la regulación de la gestión algorítmica. En esta línea, se ha destacado que la opción europea amplía el marco de la presunción de laboralidad más allá del modelo español centrado en las plataformas de reparto, proyectándolo sobre el conjunto del trabajo en plataformas digitales cuando concurran elementos materiales de dirección y control (Rodríguez Escanciano, 2025a: 75-76). Parte de que la calificación de la relación no depende solo de la forma contractual escogida, sino de los he-

[2] En relación con el impacto de la digitalización sobre los cauces tradicionales de intermediación laboral, Cruz Villalón advierte de la pérdida de peso de los agentes intermediadores clásicos y del riesgo de que determinados portales digitales pretendan quedar al margen del régimen jurídico de la intermediación laboral invocando una actuación exclusivamente automatizada. *Vid.* Cruz Villalón (2023: 213-216).

[3] *DOUE* núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

chos relativos a la ejecución real del trabajo, incluida la utilización de algoritmos en la organización de la prestación. Esta orientación conecta con el principio de primacía de la realidad y con la jurisprudencia española que, en el denominado caso Glovo, trasladó los indicios de ajenidad y dependencia al entorno digital, atendiendo a la posición efectiva de la plataforma en la organización del servicio[4].

En este mismo sentido, Todolí Signes destaca que la Directiva se distancia del modelo español de la Ley Rider al proyectar la presunción de laboralidad sobre todas las personas físicas que prestan servicios mediante plataformas digitales, con independencia del sector de actividad, siempre que concurran los elementos definitorios de plataforma digital de trabajo. Asimismo, advierte que las garantías frente a la dirección algorítmica se aplican a todas las personas que prestan servicios en plataformas, sean asalariadas o verdaderamente autónomas, lo que amplía notablemente la dimensión protectora del texto europeo (Todolí Signes, 2025: 176-178).

El artículo 5 establece una presunción legal de relación laboral cuando concurran hechos que indiquen dirección y control por parte de la plataforma, conforme al Derecho nacional, los convenios colectivos o la práctica de los Estados miembros. Se trata de una presunción *iuris tantum*: no convierte automáticamente a toda persona que presta servicios a través de una plataforma en trabajadora asalariada, sino que facilita la correcta calificación del vínculo cuando existan indicios materiales de subordinación. En los cuidados esta cautela es esencial, pues la familia puede conservar funciones reales de empleadora, especialmente cuando selecciona, dirige y retribuye directamente a la cuidadora en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Ahora bien, esa estructura formal no impide examinar la función efectiva de la plataforma cuando esta capta la demanda, selecciona candidatas, ordena perfiles, gestiona reputaciones, canaliza pagos o condiciona la continuidad de la trabajadora en el mercado[5].

La dependencia en el trabajo de plataformas no se manifiesta necesariamente mediante órdenes directas o presencia física del empleador. El poder empresarial puede incorporarse al diseño de la aplicación, a los criterios de visibilidad, a los sistemas de asignación, a las valoraciones, a la fijación o reco-

[4] Sobre la proyección de los indicios clásicos de laboralidad al trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, *vid.* STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), relativa a Glovo; y ATS de 18 de mayo de 2021 (rec. 3350/2020), sobre Deliveroo.

[5] Sobre el alcance de la presunción de laboralidad de la Directiva (UE) 2024/2831 y su conexión con la lucha frente al falso trabajo autónomo en plataformas, así como sobre la centralidad de los derechos de transparencia y gestión algorítmica reconocidos tanto a personas trabajadoras asalariadas como autónomas, *vid.* Gil Otero (2025: 53-54).

mendación de tarifas y a los mecanismos de exclusión. Todolí Signes (2019: 24) sostiene que las plataformas no crean necesariamente nuevos sectores productivos, sino que transforman servicios preexistentes y la forma de organizar el trabajo, incrementando el poder del titular de la tecnología y de la marca frente a quienes necesitan esa infraestructura para acceder al mercado. Lo relevante no es solo si existen instrucciones directas, sino si quien presta servicios actúa como verdadera empresa o depende de una estructura ajena compuesta por activos materiales o inmateriales —marca, datos, software, clientela o tecnología— que pertenecen a otro sujeto (Todolí Signes, 2019: 31-32).

Esta lectura resulta especialmente útil en los cuidados: la prestación se desarrolla en el domicilio y bajo una apariencia de fuerte intervención familiar, pero la plataforma puede conservar un papel estructurante en el acceso al empleo, la selección de cuidadoras, la reputación digital y la continuidad de las oportunidades de trabajo. La pregunta jurídica no debe ser binaria —plataforma empleadora o simple intermediaria—, sino graduada en función de la intensidad de sus funciones reales.

La Directiva 2024/2831 incorpora además garantías frente a la gestión algorítmica: transparencia sobre sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones, supervisión humana y límites al tratamiento de datos personales. Son especialmente relevantes las restricciones sobre datos relativos al estado emocional o psicológico, conversaciones privadas o ejercicio de derechos fundamentales (Directiva 2024/2831, arts. 6-10). Esta previsión tiene importancia en los cuidados, donde concurren carga emocional, intimidad doméstica y posible exposición psicosocial de la trabajadora.[6] Con todo, la Directiva 2024/2831 no contiene una regulación específica para las plataformas de cuidado ni una perspectiva sectorial de género suficientemente desarrollada, pese a que el cuidado domiciliario combina feminización estructural, presencia relevante de mujeres migrantes, prestación en hogares privados, fragmentación horaria y débil capacidad colectiva de negociación Santamarina *et al.* (2026: 1-3) sostienen que la plataformización del trabajo doméstico y de cuidados se inserta en un sector históricamente feminizado, racializado y precarizado, funcionando como mecanismo de re-mercantilización del trabajo reproductivo en un contexto de crisis de cuidados. Por ello, la transposición española debería evitar tanto una exclusión inicial de las plataformas de cuidados como una aplicación automática que ignore la diversidad de modelos existentes.

---

[6] Sobre la extensión de la gestión algorítmica desde el ámbito de las plataformas digitales hacia decisiones laborales de selección, contratación, asignación de tareas, fijación salarial, promoción o extinción, así como sobre los riesgos de reproducción y magnificación de sesgos discriminatorios, *vid.* Ginès i Fabrellas (2024: 99-103). Sobre la ambivalencia de la inteligencia artificial en materia de seguridad y salud laboral, por su potencial preventivo, pero también por su capacidad para generar nuevos riesgos psicosociales, fatiga tecnológica, presión productiva y afectación de la salud mental, *vid.* Rodríguez Escanciano (2025b: 248-250 y 254-257).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

2.2. **La incidencia de la Ley 39/2006 (LAPAD) en la calificación del servicio**

La LAPAD no regula directamente las plataformas digitales, pero constituye el marco institucional en el que se insertan muchas prestaciones de cuidados de larga duración. Configura la atención a la dependencia como necesidad social jurídicamente reconocida, articulada mediante servicios y prestaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Por tanto, las plataformas no actúan sobre un mercado neutro, sino sobre un espacio condicionado por la insuficiencia de oferta pública, la centralidad del hogar familiar y la coexistencia de servicios profesionales, prestaciones económicas y contratación doméstica individual.

Cuando el sistema público no ofrece una respuesta suficiente, inmediata o accesible, las familias buscan soluciones en el mercado privado o semiprivado. En ese espacio se insertan las plataformas, ofreciendo selección de cuidadoras, gestión documental, sustituciones, seguimiento, teleasistencia o servicios complementarios. Esta función puede facilitar el acceso a cuidados y contribuir a formalizar relaciones informales, pero también puede consolidar circuitos de contratación individualizada si la familia sigue apareciendo como empleadora formal y la plataforma conserva una posición externa de intermediaria o gestora.

El eventual uso de prestaciones económicas vinculadas al servicio o de otros recursos públicos para sufragar cuidados privados plantea un problema de trazabilidad y control cuando esos servicios se canalizan a través de intermediarios digitales. En tales supuestos, deberían garantizarse estándares adecuados de calidad asistencial, cualificación profesional y protección laboral, evitando que la financiación pública o la necesidad social de cuidados refuercen circuitos de informalidad, baja cualificación o desresponsabilización empresarial. Santamarina *et al.* (2026: 7-8) señalan que muchas plataformas de trabajo doméstico y cuidados se desarrollan en continuidad con formas previas de intermediación informal, reordenando el acceso al empleo mediante perfiles digitales, reputación, fragmentación y externalización del riesgo. La infraestructura digital, por tanto, no garantiza por sí misma profesionalización, calidad asistencial ni cumplimiento laboral.

La exigencia de cualificación y acreditación en los servicios profesionales de atención a la dependencia debe operar como criterio de contraste. Si la plataforma se limita a mediar en la contratación doméstica, la relación se situará principalmente en el marco del empleo de hogar. Pero si ofrece materialmente servicios profesionales de ayuda a domicilio, diseña planes de atención, coordina equipos, supervisa la prestación o actúa como entidad proveedora ante Administraciones o beneficiarios, resulta más difícil sostener que su papel se agota en la intermediación. En tal caso se constata la obligación de activar las exigencias laborales, administrativas y de calidad propias de una empresa prestadora del servicio.

En suma, la LAPAD no resuelve por sí sola la calificación laboral de las plataformas de cuidados, pero ayuda a distinguir entre cuidado familiar, empleo doméstico, intermediación privada y prestación profesional. La Directiva 2024/2831 añade una clave europea: si la plataforma organiza trabajo humano mediante herramientas digitales y sistemas automatizados, debe analizarse si concurren indicios de dirección y control. Así, las plataformas de cuidado no quedan excluidas a priori del marco europeo; su inclusión dependerá de la función real que desempeñen.

3. Calificación jurídica y notas de ajenidad en el mando algorítmico

La determinación de la naturaleza jurídica de la relación existente entre las prestadoras de servicios asistenciales y las plataformas digitales constituye uno de los debates de mayor complejidad en el panorama iuslaboralista contemporáneo. La desmaterialización de los elementos organizativos tradicionales del contrato de trabajo exige una revisión profunda de los indicios clásicos de subordinación y dependencia, a fin de evitar que la mediación tecnológica sea utilizada como un mecanismo de elusión de las garantías tuitivas del Derecho del Trabajo.

3.1. Taxonomía de las plataformas de cuidados y modelos de intermediación y organización empresarial

El estudio del mercado digitalizado de cuidados de larga duración permite identificar una pluralidad de plataformas en función de su configuración organizativa, de la intensidad de su intervención en la prestación del servicio y de la atribución formal de la responsabilidad empleadora. Esta pluralidad obliga a evitar una lectura unitaria del fenómeno. Las plataformas de cuidados no responden necesariamente al mismo patrón que las plataformas de reparto o transporte, pues operan sobre un sector particularmente sensible, feminizado y jurídicamente condicionado por el peso del hogar familiar como espacio de prestación y, con frecuencia, del titular del hogar familiar como sujeto empleador.

La literatura especializada ha puesto de relieve que las plataformas digitales de cuidados actúan como intermediarias en servicios domésticos y de atención a personas mayores, dependientes o menores, dentro de un sector históricamente precarizado e infravalorado. Rodríguez-Modroño identifica en España tres modelos principales —plataformas *on demand*, *marketplaces* y agencias digitales—, que presentan diferentes formas de organización, niveles variables de control y condiciones laborales diversas (Rodríguez-Modroño, 2025: 6-7), aunque comparten elementos comunes de opacidad informativa, gestión algorítmica y debilitamiento de la capacidad negociadora de las trabajadoras (Rodríguez-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

Modroño, 2025: 8). Esta caracterización resulta particularmente útil porque permite superar una clasificación rígida y atender a la realidad material de funcionamiento de las plataformas, que con frecuencia combina rasgos de intermediación tecnológica, agencia de colocación y gestión indirecta del servicio.

Desde una perspectiva funcional, puede distinguirse entre, al menos, tres grandes modalidades. En primer lugar, las plataformas bajo demanda, orientadas a prestaciones puntuales o de corta duración, en las que la rapidez de asignación y la disponibilidad inmediata ocupan un lugar central. En segundo lugar, los *marketplaces* o plataformas de contacto, que presentan perfiles de cuidadoras y permiten a las familias seleccionar a la persona prestadora del servicio. En tercer lugar, las agencias de colocación digitales, que asumen funciones más intensas de selección, filtrado, gestión administrativa y acompañamiento en la formalización de la relación entre familia y trabajadora. Esta clasificación, sin embargo, no debe entenderse como una separación cerrada, pues la propia evolución del sector muestra modelos mixtos en los que una misma entidad puede operar simultáneamente como plataforma tecnológica, agencia de selección y gestora administrativa del alta de la trabajadora.

En una línea particularmente próxima al objeto de este trabajo, Lenzi subraya que las plataformas digitales de empleo doméstico constituyen todavía un terreno poco explorado por la doctrina laboralista española, pese a su incidencia sobre un colectivo tradicionalmente aislado y precario. Su análisis permite distinguir escenarios jurídicamente diferenciados —agencias de colocación no oficiales, agencias que exceden la mera intermediación y auténticas prestadoras de servicios—, lo que confirma la necesidad de un examen funcional de cada modelo y no meramente nominal de la plataforma (Lenzi, 2023: 1-2 y 11-20).

La principal singularidad jurídica de este sector radica en que, en los cuidados domiciliarios de larga duración, la contratación suele articularse a través del hogar familiar. Desde una perspectiva descriptiva, el informe de Digital Future Society subraya que, aunque algunas empresas de cuidados contratan directamente a las cuidadoras, esta no constituye la regla general; lo habitual es que las familias contraten en el marco del Sistema Especial para Empleados de Hogar, mientras las empresas o agencias actúan como intermediarias (Digital Future Society, 2021: 6-7). Este dato resulta relevante, pero no agota la calificación jurídico-laboral del fenómeno: debe precisarse que, en sentido técnico, la singularidad no reside en la existencia de un régimen especial de Seguridad Social, sino en la combinación entre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, integrado en el Régimen General. A partir de ahí, el análisis debe desplazarse desde la mera existencia de una plataforma hacia la identificación de quién asume materialmente las facultades de organización, dirección, control y aprovechamiento económico de la prestación.

En este marco, la condición de agencia de colocación o intermediaria autorizada por los servicios públicos de empleo no excluye por sí misma la existencia de una arquitectura digital de control o gestión. La autorización como agencia de colocación opera como cobertura jurídico-administrativa de la intermediación laboral, pero no agota el análisis jurídico-laboral. Si la plataforma se limita a poner en contacto a familias y cuidadoras y a facilitar trámites administrativos, su posición puede mantenerse dentro de la intermediación. Ahora bien, si la entidad selecciona unilateralmente a las trabajadoras, ordena su visibilidad, condiciona precios, gestiona valoraciones, controla disponibilidad, penaliza rechazos o interviene en la continuidad del servicio, el examen debe desplazarse desde la forma declarada hacia la realidad material de la prestación.

Esta idea conecta con la doctrina general sobre plataformas digitales. Martín Muñoz recuerda que la calificación jurídica del trabajo en plataformas exige atender a los indicios de laboralidad, especialmente a la ajenidad y a la dependencia, incluyendo las nuevas formas de organización, control y dirección ejercidas a través de herramientas digitales o sistemas reputacionales (Martín Muñoz, 2026: 116-129). En consecuencia, la plataforma no puede neutralizar la eventual existencia de facultades empresariales mediante una autocalificación como mero soporte tecnológico o tablón de anuncios virtual. Cuando la infraestructura digital no solo facilita el contacto, sino que estructura el mercado, condiciona la prestación y distribuye oportunidades de trabajo, la intermediación formal debe ser sometida a un juicio material de laboralidad.

La cuestión se vuelve especialmente relevante respecto de aquellas plataformas que no se inscriben como agencias de colocación y se presentan exclusivamente como prestadoras de servicios de la sociedad de la información. En estos casos, la invocación de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico[7], puede operar como una estrategia de deslaboralización si se utiliza para encubrir una actividad de mediación laboral materialmente organizada. No se trata de negar que una plataforma pueda ser, en determinados supuestos, un mero canal tecnológico. El problema surge cuando esa calificación formal se utiliza para evitar obligaciones de transparencia, control público, trazabilidad contractual o eventual responsabilidad por la ordenación real del servicio[8]. Desde esta perspectiva, los *marketplaces* no inscritos o de baja intensidad regulatoria pueden convertirse en vectores de opa-

[7] *BOE* núm. 166, de 12/07/2002.

[8] Sobre la necesidad de atender a la función material de la plataforma y no solo a su autocalificación como empresa tecnológica o intermediaria, *vid.* STJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain, S.L.; y, en el ámbito de los servicios domésticos digitalizados, STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 609/2025, de 13 de febrero (rec. 6626/2023), relativa a CLINTU ONLINE, S.L.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

cidad, particularmente en un sector donde la informalidad y la economía sumergida ya tenían una presencia estructural antes de la digitalización.

La coexistencia de funciones de intermediación y de organización empresarial también puede aparecer cuando una misma entidad desarrolla líneas de actividad diferenciadas. En un plano, la plataforma puede actuar como intermediaria digital entre familias y trabajadoras, facilitando la contratación en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Si esa actividad alcanza la intermediación laboral en sentido técnico, no procede hablar de autorización administrativa como agencia de colocación, sino de la previa presentación de declaración responsable ante el servicio público de empleo competente. En otro plano distinto, cuando la entidad opera como centro, servicio o entidad privada para prestar servicios de atención a personas en situación de dependencia —incluidos, en su caso, servicios vinculados al SAAD—, la lógica jurídica cambia: ya no se trataría de una mera intermediación entre familia y cuidadora, sino de una prestación empresarial directa del servicio, con contratación del personal por la propia entidad bajo el régimen laboral común y encuadramiento en el Régimen General. Esta posible coexistencia de líneas de actividad obliga a analizar separadamente cada modalidad de actuación[9].

La distinción entre formalización y profesionalización es aquí esencial. Digital Future Society advierte que las plataformas que formalizan la relación entre usuarios y cuidadoras, exigiendo el alta bajo el Sistema Especial para Empleados de Hogar, pueden contribuir a reducir acuerdos informales; sin embargo, esta formalización no garantiza por sí sola la profesionalización del sector ni la mejora sustantiva de las condiciones laborales (Digital Future Society, 2021: 60). La profesionalización[10] requeriría formación, acreditación, reconocimiento de cualificaciones, estabilidad, garantías colectivas y condiciones laborales dignas. Por ello, una plataforma puede producir cierta formalización administrativa y, al mismo tiempo, mantener una estructura de trabajo doméstico fragmentado, individualizado y con escasa capacidad colectiva de negociación.

Frente a la hegemonía del modelo mercantil de intermediación, la economía social ofrece una alternativa relevante, aunque debe ser formulada con cautela.

---

[9] Desde una perspectiva análoga, sobre los riesgos de desplazamiento de responsabilidades empresariales en modelos de plataforma que conservan activos esenciales —marca, aplicación, relación con clientes y capacidad de control—, *vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) núm. 328/2024, de 1 de febrero (rec. 83/2023), relativa a Cabify.

[10] La profesionalización del sector exige no solo formalización contractual, sino también formación reconocida, acreditación de competencias y conexión con el sistema de cualificaciones profesionales. Sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y los mecanismos de acreditación de competencias, *vid.* Cano Galán (2010: 132-148).

Farias Batlle y Alfonso Sánchez sostienen que algunos problemas de las plataformas digitales de cuidados podrían mitigarse si la titularidad de la plataforma correspondiera a una entidad de economía social, como una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral, en la que las cuidadoras participasen en la gestión y en la toma de decisiones (Farias Batlle y Alfonso Sánchez, 2022: 48-49). En tal modelo, la plataforma no actuaría como un empresario capitalista, sino como una infraestructura gestionada desde una lógica de participación, continuidad del servicio y distribución más equilibrada del poder organizativo.

Ahora bien, la forma cooperativa o social no debe ser idealizada. Su capacidad tuitiva depende de que exista una verdadera gobernanza democrática, acceso inteligible a los criterios de asignación del trabajo, participación efectiva de las socias trabajadoras en la configuración del algoritmo, suficiencia retributiva y mecanismos internos de control colectivo. Las propias autoras subrayan la importancia de estudiar cómo funcionaría el algoritmo en la asignación, distribución y compensación del trabajo dentro de estas plataformas, así como la necesidad de que las trabajadoras participen en las decisiones relativas a tales cuestiones (Farias Batlle y Alfonso Sánchez, 2022: 73). Por tanto, el cooperativismo de plataforma no elimina automáticamente los riesgos de precarización, pero sí puede alterar la lógica de apropiación del valor y reducir la unilateralidad del mando algorítmico si se articula sobre bases reales de democracia económica.

Desde esta perspectiva, la taxonomía de las plataformas de cuidados debe construirse atendiendo a la función económica real, al sujeto que asume formalmente la posición empleadora, al grado de intervención en la prestación y a los mecanismos de control directos o algorítmicos. En un sector donde pueden coexistir intermediación digital, gestión administrativa y prestación directa del servicio, el principio de primacía de la realidad resulta decisivo para evitar que la tecnología opere como cobertura de desplazamiento de responsabilidades hacia familias y trabajadoras.

3.2. **Configuración y diversificación de la cartera de servicios asistenciales**

La configuración material de la cartera de servicios ofrecida por las plataformas digitales de cuidados constituye un elemento central para evaluar su posición jurídico-laboral. No basta con examinar la forma contractual declarada ni la autodefinición empresarial como mera intermediaria tecnológica; resulta necesario atender a la clase de prestaciones ofertadas, al grado de especialización del catálogo, a la continuidad o discontinuidad del servicio, a la existencia de herramientas digitales de seguimiento y a la eventual asunción de funciones organizativas que, en la práctica, pueden aproximar la actividad de la plataforma a la de una empresa prestadora de servicios asistenciales.

La evolución reciente del sector muestra que las plataformas de cuidados han dejado de limitarse a la simple puesta en contacto entre familias y cuidado-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

ras para ofrecer una cartera progresivamente diversificada (Santamarina *et al.,* 2026: 11-13). Esta diversificación se manifiesta, en primer lugar, en la variedad temporal de las prestaciones: cuidados por horas, servicios de fin de semana, asistencia nocturna, atención en régimen interno, servicios urgentes o sustituciones puntuales. En segundo lugar, se aprecia una diversificación funcional: apoyo en actividades básicas de la vida diaria, acompañamiento, ayuda doméstica vinculada al cuidado, asistencia hospitalaria, apoyo a personas con Alzheimer, Parkinson, demencia, ictus, ELA u otras situaciones de dependencia o deterioro funcional. En tercer lugar, algunas plataformas incorporan servicios complementarios o periféricos —fisioterapia, podología, farmacia, telemedicina, nutrición, psicología, logopedia, alquiler de material ortopédico, productos de apoyo o dispositivos de teleasistencia— que amplían su presencia económica más allá de la estricta selección de cuidadoras (Digital Future Society, 2021: 30-32).

Este ensanchamiento de la cartera de servicios debe interpretarse en el marco de la plataformización del trabajo doméstico y de cuidados. Santamarina *et al.* (2026: 1-3) sostienen que estas plataformas no son meras innovaciones tecnológicas, sino dispositivos relevantes en la reorganización contemporánea del trabajo doméstico y de cuidados, en un sector previamente feminizado, racializado, informalizado y precarizado. Su expansión se explica por la crisis de reproducción social, el carácter familista del régimen español de cuidados, la externalización migrante del trabajo reproductivo y la superposición con formas previas de intermediación informal. Desde esta perspectiva, la amplitud del catálogo asistencial no es un dato neutro: expresa la conversión de necesidades familiares y sociales de cuidado en servicios fragmentados, codificados y transaccionables mediante infraestructuras digitales.

La diversificación de servicios permite observar, además, una tensión entre continuidad y ruptura. Por un lado, las plataformas reproducen lógicas históricas del trabajo doméstico: feminización, externalización hacia mujeres migrantes, baja valoración social y débil capacidad de negociación. Por otro lado, introducen elementos específicos de la economía digital: perfiles visibles, sistemas de valoración, suscripciones premium, algoritmos de ordenación, reputación digital y captación permanente de demanda. Santamarina *et al.* (2026: 11-12) destacan que las plataformas de intermediación y colocación se diferencian, entre otros aspectos, por el tipo de servicios ofertados —puntuales o continuados—, por los requisitos de entrada, por la gestión de perfiles y reputaciones y por el grado de control algorítmico sobre la actividad cotidiana. Esta observación es relevante porque permite desplazar el análisis desde la mera «intermediación» hacia el examen del modo en que la plataforma estructura la prestación.

En las plataformas orientadas a cuidados de larga duración, la cartera asistencial suele proyectarse sobre relaciones más estables, intensas y personali-

zadas. La confianza, la continuidad y la adecuación del perfil de la cuidadora a la situación de dependencia se convierten en elementos centrales del servicio, especialmente porque las agencias de colocación digitales tienden a concentrarse en servicios regulares y de larga duración, a diferencia de los modelos bajo demanda, más asociados a prestaciones puntuales y por horas (Digital Future Society, 2021: 37). Por ello, estas plataformas suelen poner el acento en la selección previa, la verificación documental, la experiencia profesional, la disponibilidad horaria, la existencia de referencias y, en ocasiones, la formación sociosanitaria, elementos que se integran en un discurso profesionalizador basado en perfiles verificados y filtros de admisión rigurosos (Digital Future Society, 2021: 44-47; Santamarina *et al.,* 2026: 16-17). Desde el punto de vista jurídico, estos elementos no convierten automáticamente a la plataforma en empleadora, pero sí muestran que su función puede exceder la de un simple tablón de anuncios cuando interviene activamente en la construcción de la confianza y en la configuración del servicio contratado.

En el extremo opuesto, las plataformas bajo demanda o multiservicio tienden a fragmentar la prestación en servicios inmediatos, puntuales o de corta duración. Santamarina *et al.* (2026: 20-21) describen este fenómeno como una transición desde modelos tradicionales de continuidad —entre ellos, el modelo de interna como máxima expresión de disponibilidad— hacia microtareas y soluciones *just-in-time* o *just-in-place*, que multiplican la inseguridad, la imprevisibilidad y la dependencia de valoraciones digitales. En estos casos, la diversificación de la cartera no produce necesariamente profesionalización, sino que puede intensificar la fragmentación del trabajo, la multiplicación de trayectos, los tiempos no remunerados de búsqueda y espera, y la necesidad de construir un perfil competitivo dentro de la aplicación.

Esta dimensión temporal resulta especialmente significativa. La cartera digitalizada de servicios no solo clasifica qué tareas se realizan, sino también cómo se distribuyen en el tiempo. En el cuidado tradicional de larga duración, la disponibilidad podía concentrarse en una relación estable con una familia, especialmente en el régimen de interna. En el cuidado plataformizado, en cambio, las tareas pueden descomponerse en encargos parciales, servicios aislados, sustituciones, urgencias, acompañamientos o microprestaciones. Santamarina *et al.* (2026: 13-15) describen precisamente esta transición hacia una multiplicación de «microtrabajos», acompañada de tiempos no remunerados de búsqueda, desplazamiento, espera y gestión del perfil digital. Ello genera una nueva forma de colonización del tiempo: ya no necesariamente mediante la permanencia continuada en un hogar, sino mediante la disponibilidad intermitente, la necesidad de postular a múltiples ofertas, la gestión del perfil digital y la dependencia de valoraciones para obtener nuevos servicios. La prestación asistencial se fragmenta, pero la subordinación económica al trabajo no desaparece; se reconfigura bajo la forma de disponibilidad algorítmica y reputacional.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

La diversificación de la cartera también tiene efectos sobre la frontera entre cuidado, servicio doméstico y prestación sociosanitaria. La oferta de atención a patologías complejas, dispositivos de teleasistencia, seguimiento en tiempo real o servicios complementarios de fisioterapia, podología o telemedicina aproxima algunas plataformas al campo sociosanitario. No obstante, debe evitarse una conclusión automática: la mera publicidad de cuidados especializados no transforma por sí sola a la plataforma en empresa sanitaria ni en entidad prestadora de servicios sociales.

En este sentido, los servicios digitales complementarios —aplicaciones de seguimiento, geolocalización, dispositivos portátiles, software de información a familiares o herramientas de reporte— deben analizarse con especial cautela. Pueden cumplir una función legítima de información, seguridad o comunicación con la familia. Pero también pueden operar como mecanismos de control indirecto sobre la trabajadora si permiten monitorizar tiempos, recorridos, incidencias, cumplimiento de tareas o evaluación continua del desempeño. Santamarina *et al.* (2026: 13) advierten que incluso las agencias tradicionales digitalizadas han incorporado herramientas propias de las plataformas, como seguimiento de tareas mediante aplicaciones, gestión horaria automatizada, evaluación digital del desempeño o geolocalización durante los turnos. Esta observación es especialmente útil para el análisis jurídico, porque muestra que la plataformización no se reduce a empresas nacidas digitalmente, sino que puede penetrar también en modelos tradicionales de intermediación o prestación asistencial.

La amplitud del catálogo incide, igualmente, en la discusión entre formalización y profesionalización. Algunas plataformas facilitan o incluso integran la formalización contractual: selección de la cuidadora, preparación del contrato, alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, gestión de nóminas, modificaciones contractuales y sustituciones. Digital Future Society ya observó que, en determinados modelos de colocación digital, la selección de cuidadoras y la gestión del contrato y del alta en Seguridad Social aparecen como un servicio conjunto. Sin embargo, el propio informe advierte que, aun cuando esto pueda aflorar empleo sumergido, las cuidadoras continúan siendo empleadas como trabajadoras domésticas dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar y no necesariamente como cuidadoras profesionales en el Régimen General (Digital Future Society, 2021: 48).

En los cuidados de larga duración, esta advertencia es decisiva: la gestión de trámites puede mejorar la trazabilidad administrativa, pero no desplaza por sí sola la posición empleadora ni equivale necesariamente a una profesionalización plena del sector.

Las plataformas bajo demanda plantean un problema adicional: la invisibilidad de las horas trabajadas. Digital Future Society subraya que quienes trabajan

mediante plataformas bajo demanda pueden carecer de un cauce adecuado para cotizar por horas reales de prestación, de modo que esas horas quedan invisibles para la Seguridad Social; el informe añade que la trazabilidad es un elemento clave de la formalización y que el sistema actual puede desincentivar la declaración de trabajos puntuales de cuidado, limpieza, clases particulares o servicio doméstico (Digital Future Society, 2021: 48-49). Esta observación conecta directamente con la cartera de servicios: cuanto más se fragmenta la prestación en microservicios, más difícil resulta encajarla en los esquemas tradicionales de cotización y protección social.

Desde la óptica de la calificación jurídica, la diversificación de la cartera de servicios no prueba por sí sola la existencia de relación laboral con la plataforma. Sin embargo, puede constituir un indicio relevante si se combina con otros elementos: selección y validación de perfiles, asignación algorítmica o supervisada, fijación o recomendación de precios, control de disponibilidad, sustituciones organizadas, seguimiento de la ejecución, valoración reputacional y capacidad de exclusión. Estos elementos deben valorarse a la luz de los indicios clásicos y renovados de laboralidad en el trabajo en plataformas, especialmente la ajenidad, la dependencia, el poder de organización, el control digital y la capacidad empresarial de ordenar el mercado de prestación de servicios (Martín Muñoz, 2026: 116-129). En el sector doméstico y de cuidados, esta valoración debe atender además a la especificidad de plataformas que combinan perfiles visibles, sistemas de valoración, gestión algorítmica, disponibilidad y formas de intermediación que pueden exceder el mero tablón digital (Santamarina *et al.,* 2026: 11-13). En tales casos, la plataforma deja de ser un mero espacio neutral de encuentro y se aproxima a una entidad que ordena económicamente el servicio. La cuestión central no es si la plataforma se presenta como tecnológica, sino si ejerce facultades equivalentes a las de organización empresarial.

Por ello, la cartera de servicios asistenciales debe interpretarse como un espacio de observación privilegiado de la pluralidad funcional de estas plataformas. La misma plataforma puede actuar como agencia de colocación, *marketplace,* gestor administrativo, proveedor de teleasistencia, canal de servicios complementarios y, en determinados supuestos, empresa prestadora directa de ayuda a domicilio. Esta pluralidad no permite una calificación jurídica unívoca, pero sí obliga a un análisis funcional de cada línea de actividad. Cuando la plataforma se limita a facilitar contactos, su responsabilidad jurídico-laboral puede ser más reducida; cuando define, coordina, controla o garantiza la prestación, la invocación de la mera intermediación resulta menos convincente.

En síntesis, la diversificación de la cartera asistencial muestra que las plataformas de cuidado no operan siempre como instrumentos técnicos neutrales de contacto. Su expansión hacia cuidados especializados, servicios complementarios, herramientas de seguimiento y microprestaciones bajo demanda revela una

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

creciente capacidad de organización del mercado domiciliario. Esa capacidad puede facilitar el acceso a servicios y aflorar empleo informal, pero también consolidar fragmentación, dependencia reputacional y externalización del riesgo. De ahí que el análisis jurídico-laboral deba situarse en esa ambivalencia, sin negar la función formalizadora parcial de algunas plataformas ni aceptar que la digitalización neutralice las obligaciones de quien organiza materialmente el trabajo de cuidado.

3.3. **El principio de primacía de la realidad ante la ajenidad algorítmica**

La pluralidad de funciones organizativa y la diversificación de servicios analizadas en los apartados precedentes obligan a situar la calificación jurídica de las plataformas digitales de cuidados en el terreno del principio de primacía de la realidad. La forma contractual declarada, la denominación mercantil de la plataforma o la atribución formal de la posición empleadora a la familia no pueden agotar el análisis jurídico-laboral. Como recuerda la jurisprudencia social, la naturaleza de la relación no depende del *nomen iuris* escogido por las partes, sino del contenido real de la prestación, de la concurrencia efectiva de las notas de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia, y del modo en que se organiza materialmente el trabajo.

Esta lógica se trasladó al entorno digital a través de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), relativa a Glovo, en la que se concluyó que la prestación desarrollada a través de una plataforma no queda fuera del Derecho del Trabajo por el mero hecho de articularse mediante una aplicación, ni por la apariencia formal de autonomía del prestador. Lo decisivo es determinar si la plataforma ejerce, directa o indirectamente, facultades de organización, dirección y control sobre la prestación y si el trabajador se integra en una estructura empresarial ajena. La doctrina laboral ha destacado que esta resolución proyecta los indicios clásicos de laboralidad sobre las nuevas formas de gestión digital, atendiendo a la ajenidad, la dependencia, la titularidad de los medios esenciales de producción y la posición de la plataforma en el mercado (Martín Muñoz, 2026: 116-129).

Desde esta perspectiva, la formalización del vínculo entre familia y cuidadora bajo la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y su encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar no excluyen, por sí solos, la necesidad de examinar la función real desempeñada por la plataforma. En muchos supuestos, esa estructura podrá responder efectivamente a una intermediación lícita: la familia selecciona, contrata, dirige y retribuye a la trabajadora, mientras la plataforma se limita a facilitar el contacto o a prestar apoyo administrativo. Sin embargo, cuando la plataforma no se limita a poner en contacto a las partes, sino que capta la demanda, ordena la oferta, selecciona perfiles, condiciona precios, gestiona la reputación, canaliza pagos, establece están-

dares de prestación, organiza sustituciones o conserva capacidad de exclusión, la etiqueta formal de intermediaria tecnológica debe someterse a un juicio material de laboralidad.

En este punto, no se trata de sustituir la dependencia clásica por una categoría completamente nueva, sino de reconocer que la dependencia puede manifestarse hoy mediante formas algorítmicas, reputacionales y organizativas menos visibles que la orden directa tradicional[11]. La subordinación no exige necesariamente presencia física del empresario ni instrucciones verbales continuas. En el entorno digital, las facultades de dirección y control pueden incorporarse al diseño de la plataforma, a los criterios de visibilidad de los perfiles, a los sistemas de valoración, a la asignación de servicios, a la medición de la disponibilidad o a la penalización indirecta de determinadas conductas. La dependencia algorítmica no elimina la dependencia laboral; constituye, más bien, una de sus posibles expresiones contemporáneas[12].

La ajenidad debe analizarse en el mismo sentido funcional. La doctrina ha señalado que, en el trabajo en plataformas, el elemento productivo principal no siempre es el instrumento físico utilizado por quien presta el servicio, sino la propia aplicación o infraestructura digital que organiza el acceso al mercado canaliza la demanda y coordina los factores de producción (Martín Muñoz, 2026: 121). Así, aunque la cuidadora aporte su trabajo personal, su experiencia o incluso determinados medios accesorios, puede carecer de una organización empresarial propia si su acceso efectivo a los clientes, su reputación profesional, su visibilidad comercial y sus oportunidades de contratación dependen sustancialmente de la plataforma.

La ajenidad en los frutos, en los riesgos, en la marca y en el mercado adquiere aquí particular importancia[13]. Si la plataforma capta a las familias mediante su propia marca, fija o condiciona las reglas económicas de la transacción, administra el sistema de reputación, se beneficia de comisiones o cuotas de gestión y controla la relación comercial con los usuarios, puede apreciarse una apropiación empresarial de la utilidad económica generada por el trabajo de cuidado. Del mismo modo, si la trabajadora no decide libremente su inserción en el mercado, sino que depende de la posición que le asigna la aplicación,

[11] Para un análisis detallado sobre la modificación de los supuestos de relación laboral en el trabajo en plataformas, *vid*. Rodríguez Escanciano (2025a: 57-58).

[12] Sobre la distinción entre algoritmos productivos y extractivos y su conexión con la dirección algorítmica, *vid.* Todolí Signes (2023).

[13] Sobre las distintas manifestaciones de la ajenidad en el trabajo en plataformas, en particular la ajenidad en los frutos, en los riesgos, en el mercado, en la marca y en la titularidad de los medios esenciales de producción, *vid.* STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019). En relación con servicios domésticos digitalizados, resulta especialmente ilustrativa la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 609/2025, de 13 de febrero (rec. 6626/2023), relativa a CLINTU ONLINE, S.L.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

de su puntuación, de los filtros de búsqueda o de la continuidad de su perfil, la pretendida autonomía queda notablemente debilitada. Como explica Martín Muñoz, la ajenidad en los riesgos implica que el trabajador presta servicios a cambio de una remuneración mientras el empresario asume los resultados económicos de la actividad; en las plataformas, esta nota debe valorarse atendiendo a quién organiza el servicio, quién responde frente al cliente y quién obtiene la utilidad patrimonial principal del sistema de intermediación (Martín Muñoz, 2026: 119-121)[14].

Ahora bien, esta conclusión debe formularse con cautela en el sector de los cuidados. La intervención de una plataforma en la selección de perfiles, la gestión documental o la formalización del alta en Seguridad Social no determina automáticamente la existencia de relación laboral directa con la plataforma. En el ámbito del cuidado domiciliario, la familia puede conservar funciones reales de empleadora, especialmente cuando decide la contratación, dirige la prestación cotidiana y asume el coste salarial. Por ello, la cuestión no puede resolverse mediante una presunción general de laboralidad aplicable a toda plataforma de cuidados, sino mediante un análisis casuístico de la intensidad de la intervención empresarial.

Desde esta lógica, el principio de primacía de la realidad opera como cierre frente a posibles fraudes de etiquetado. La autodefinición como *marketplace,* tablón digital, agencia tecnológica o servicio de la sociedad de la información no excluye el Derecho del Trabajo si la plataforma organiza materialmente el trabajo ajeno. La clave es distinguir una función instrumental de contacto de una posición que estructura el mercado, dirige indirectamente la prestación y se apropia de la utilidad económica del cuidado. Solo en este segundo escenario la ajenidad algorítmica y la dependencia digital justificarían la recalificación conforme a las categorías clásicas del contrato de trabajo.

4. El sistema de cuidados de larga duración en España ante la economía digital: insuficiencia asistencial y vectores de plataformización

4.1. El marco institucional de referencia: la insuficiencia de la oferta pública asistencial y la centralidad del hogar familiar

El análisis del sistema de atención a la dependencia en España exige partir de la distancia existente entre la configuración normativa de los derechos socia-

[14] Sobre la necesidad de actualizar el sistema indiciario clásico para resolver la calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales, con especial atención a la dependencia ante la gestión algorítmica y a las manifestaciones específicas de la ajenidad, *vid.* Gil Otero (2024).

les y su eficacia material[15]. La LAPAD[16], diseñó el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como una red de servicios y prestaciones destinada a garantizar la atención de las personas en situación de dependencia a través de servicios públicos, privados concertados y prestaciones económicas. En su formulación normativa, la LAPAD supuso un avance decisivo en la juridificación del cuidado de larga duración, al reconocer una posición subjetiva de acceso a prestaciones y servicios vinculados a la promoción de la autonomía personal y a la atención de la dependencia[17]. No obstante, la efectividad de este modelo depende de su financiación, de la disponibilidad real de servicios profesionales y de la capacidad administrativa de resolver los expedientes dentro de plazos razonables.

La literatura especializada ha señalado reiteradamente que el sistema de dependencia arrastra problemas de financiación, suficiencia prestacional y distribución de cargas entre Administraciones, personas beneficiarias y familias (Molero Marañón, 2017a y 2017b, Roldán Ayuso, 2017: 185-206 y Roldán Ayuso, 2026: 1-31).

La insuficiencia de la oferta pública asistencial no debe entenderse únicamente como una incidencia coyuntural, sino como un problema estructural de implementación del sistema. La propia arquitectura de la LAPAD descansa sobre una combinación de prestaciones de servicios —teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día o de noche y atención residencial— y prestaciones económicas. Sin embargo, cuando la red pública o concertada no dispone de capacidad suficiente, el sistema tiende a desplazarse hacia soluciones domiciliarias, familiares o económicamente compensatorias. Esta dinámica no implica la inexistencia de derecho, pero sí evidencia una brecha entre el reconocimiento normativo y la garantía material de acceso efectivo a servicios profesionalizados.

En este punto, la relación entre la LAPAD y las reglas de estabilidad presupuestaria debe entenderse como una tensión estructural entre la expansión

---

[15] Para la redacción de este epígrafe se han tenido especialmente en cuenta los análisis sobre la evolución, financiación y retos estructurales del sistema de dependencia contenidos en Molero Marañón (2017a y 2017b), Roldán Ayuso (2017: 185-206) y Roldán Ayuso (2026).

[16] Actualmente se está tramitando el Proyecto de Ley por el que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española (*BOCG,* Serie A, de 24 de julio de 2025, Proyecto de Ley núm. 121/000064).

[17] El Proyecto de Ley actualmente en tramitación se proyecta tanto sobre la discapacidad como sobre la dependencia, aunque en rigor jurídico no existe identidad entre ambas categorías. Sobre la distinción terminológica y jurídica entre discapacidad, enfermedad e incapacidad, *vid.* Cano Galán (2026: 15-24).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

de derechos sociales prestacionales y las restricciones financieras que condicionan su despliegue efectivo. La Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera[18], introduce principios de disciplina fiscal, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera aplicables al conjunto de las Administraciones públicas. Estos principios inciden en la programación y ejecución del gasto público. En consecuencia, el reconocimiento normativo del derecho a la atención no asegura, por sí solo, una cobertura material suficiente si no va acompañado de recursos estables, financiación adecuada y capacidad administrativa efectiva.

Como consecuencia de esa brecha entre demanda social y cobertura institucional, el hogar familiar conserva una centralidad decisiva en la organización del cuidado de larga duración. Esta centralidad no es un fenómeno puramente privado, sino el resultado de un determinado equilibrio institucional: allí donde el sistema público no alcanza a proporcionar servicios profesionales suficientes, la continuidad del cuidado se desplaza hacia la familia, hacia el trabajo no remunerado —realizado mayoritariamente por mujeres— o hacia la contratación individual de trabajadoras en el domicilio. El modelo español de cuidados mantiene, por tanto, un componente familista muy intenso, en el que la protección pública coexiste con una importante transferencia práctica de responsabilidades hacia los hogares.

La Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y Apoyo a Cuidadores no Profesionales constituye un punto especialmente relevante de esta tensión. El artículo 18 de la LAPAD configura esta prestación con carácter excepcional, vinculada a la atención por cuidadores no profesionales en el entorno familiar y condicionada a la existencia de condiciones adecuadas de convivencia y habitabilidad y a su previsión en el Programa Individual de Atención. La propia estructura normativa de la ley revela, por tanto, que el modelo preferente debía orientarse hacia servicios profesionales, reservando la prestación económica familiar para situaciones específicas. La legislación de dependencia concibe esta prestación como excepcional, y, lo más importante, debería ser una alternativa de elección y no sustituto ordinario de una red suficiente de servicios públicos o concertados.

Sin embargo, la práctica del sistema ha mostrado una notable presencia de prestaciones y cuidados en el domicilio y en el entorno comunitario. Esta realidad puede responder a preferencias legítimas de permanencia en el hogar, pero también a insuficiencias de cobertura institucional, listas de espera, desigualdades territoriales o falta de intensidad en los servicios disponibles. Por ello, no conviene afirmar sin matices que la PECEF haya sido «desnaturalizada» en todos los casos; resulta más preciso señalar que su utilización extensiva puede ten-

[18] *BOE* núm. 103, de 30/04/2012.

sionar su configuración legal excepcional cuando opera como respuesta sustitutiva a la falta de servicios profesionales suficientes.

Desde la perspectiva jurídico-laboral, esta centralidad del hogar produce un doble efecto. En primer lugar, refuerza la continuidad del trabajo familiar no remunerado, que recae de forma desproporcionada sobre mujeres y que permanece parcialmente fuera de los circuitos ordinarios de reconocimiento laboral, profesional y salarial. En segundo lugar, convierte el domicilio en un espacio de contratación individual y atomizada, en el que las familias actúan como empleadoras formales de trabajadoras del hogar y de cuidados. Esta estructura dificulta la organización colectiva, debilita la fiscalización de condiciones de trabajo y favorece una fragmentación del mercado asistencial que no siempre encaja bien con las categorías ordinarias del Derecho del Trabajo.

Es precisamente en este escenario donde se comprende la expansión de las plataformas digitales de cuidados. La insuficiencia de servicios públicos, la preferencia o necesidad de cuidado en el domicilio y la atomización de la contratación familiar generan un espacio de oportunidad para agentes privados que ofrecen selección de cuidadoras, gestión documental, sustituciones, seguimiento, teleasistencia o servicios complementarios. Las plataformas no sustituyen al sistema público ni crean por sí solas la centralidad del hogar; más bien se insertan en una estructura institucional previa en la que el cuidado de larga duración ya se encontraba parcialmente familiarizado, feminizado y privatizado. Su novedad consiste en ordenar digitalmente esa demanda dispersa, capturar parte del proceso de intermediación y convertir la necesidad de cuidado domiciliario en un mercado gestionado mediante infraestructuras tecnológicas.

Por tanto, la insuficiencia de la oferta pública asistencial y la centralidad del hogar familiar constituyen el marco institucional que permite comprender la plataformización del cuidado. Allí donde el sistema público no garantiza una respuesta suficiente, profesionalizada y accesible, las familias buscan soluciones en el mercado privado o semiprivado; y allí donde la contratación se produce de forma individualizada en el hogar, las plataformas encuentran un espacio idóneo para intervenir como intermediarias, gestoras o, en algunos casos, organizadoras materiales del servicio. El problema jurídico-laboral no reside únicamente en la existencia de plataformas, sino en que estas se despliegan sobre un terreno previamente marcado por la debilidad de la oferta pública, la feminización del cuidado y la fragmentación de las relaciones laborales domiciliarias.

4.2. **El marco macroeconómico de referencia: La Cuenta Satélite de la Economía Social y la potencialidad de plataformización de los cuidados**

La publicación de la primera Cuenta Satélite de la Economía Social por el Instituto Nacional de Estadística (INE), difundida el 26 de febrero de 2026 para la serie 2019-2023, constituye una novedad estadística relevante para el

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

análisis económico-jurídico de las plataformas digitales de cuidado. Su interés no reside en que mida directamente el trabajo prestado a través de plataformas, pues no lo hace, sino en que ofrece por primera vez un marco macroeconómico sistemático para valorar el peso de la economía social en términos de producción, valor añadido, empleo y voluntariado. Según el INE, la economía social alcanzó en 2023 un valor añadido bruto de 54.424 millones de euros, equivalente al 4,0% del total nacional, y superó los 1,2 millones de puestos de trabajo, el 5,8% del empleo total (INE, 2026a).

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, esta operación estadística permite ubicar parte del espacio institucional en el que tradicionalmente se han organizado actividades de cuidado, asistencia social, acción comunitaria y apoyo a personas vulnerables: cooperativas, asociaciones, fundaciones, entidades singulares y otras organizaciones no lucrativas o de base mutualista. Además, la Cuenta Satélite se integra en los principios de la contabilidad nacional, se construye a partir de la delimitación de la economía social de la Ley 5/2011[19] e incorpora datos de producción, explotación, empleo directo y voluntariado con valoración económica imputada (INE, 2026a). Por ello, resulta útil para distinguir tres planos que a menudo aparecen confundidos: el cuidado formal organizado por entidades públicas, mercantiles o de economía social; el trabajo doméstico y de cuidados contratado por hogares, frecuentemente encuadrado en el Sistema Especial de Empleados de Hogar; y el trabajo de cuidado no remunerado, realizado principalmente dentro de los hogares y mayoritariamente por mujeres.

Las plataformas digitales de cuidado operan precisamente en la zona de contacto entre esos tres espacios. Pueden presentarse como meras intermediarias tecnológicas, pero en la práctica ordenan mercados de cuidado que se apoyan sobre necesidades sociales estructurales, trabajo feminizado y formas jurídicas de contratación especialmente fragmentadas. En este sentido, la utilidad de la Cuenta Satélite es indirecta pero relevante: no permite saber cuántas trabajadoras de plataformas cuidan a personas mayores o dependientes, ni identifica la intermediación algorítmica, ni informa sobre el régimen jurídico concreto de cada prestación. Sin embargo, sí ayuda a dimensionar el tejido económico formal alternativo al mercado mercantil puro y a recordar que el cuidado de larga duración también se organiza mediante entidades sociales, fundaciones, cooperativas, asociaciones y organizaciones con voluntariado.

Desde esta perspectiva puede formularse la idea de potencialidad de plataformización. Las plataformas digitales de cuidado no crean *ex novo* la necesidad de cuidado, sino que pueden capturar, ordenar y monetizar una demanda preexistente que antes se resolvía mediante redes familiares, servicios públicos, entidades sociales, agencias locales o contratación doméstica directa. La cues-

[19] Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. *BOE* núm. 76, de 30/03/2011.

tión jurídica central es determinar si la plataforma se limita a facilitar el encuentro entre oferta y demanda o si, mediante sistemas de reputación, asignación, fijación de precios, control de disponibilidad, gestión de pagos o penalización de conductas, adquiere una posición material de organización empresarial del servicio.

La conexión con el trabajo no remunerado de los hogares refuerza esta lectura. La cuenta de producción no de mercado de los hogares del INE mostró que, en 2010, los hogares españoles dedicaron 9.659 millones de horas a cuidados, de las cuales 5.971 millones fueron realizadas por mujeres y 3.689 millones por hombres (Angulo y Hernández, 2015: 22). El valor monetario imputado de esos cuidados ascendió a 78.145 millones de euros, correspondiendo 48.303 millones al trabajo femenino y 29.842 millones al masculino (Angulo y Hernández, 2015: 27). Esta magnitud revela que el cuidado no remunerado constituye una base económica oculta de enorme dimensión, sin la cual no puede comprenderse el mercado formal de cuidados ni su posible digitalización.

Desde este ángulo, las plataformas pueden interpretarse como mecanismos de extracción económica sobre un campo previamente feminizado e infravalorado. La lógica de plataformización no consiste únicamente en cobrar una comisión por intermediar, sino en convertir en mercado organizado —y eventualmente en datos, reputación, disponibilidad y segmentación de precios— necesidades de cuidado que hasta ahora habían sido absorbidas por el trabajo doméstico no pagado o por relaciones laborales de baja visibilidad. La plataforma no sustituye necesariamente al hogar como espacio jurídico de contratación; con frecuencia lo conserva como empleador formal o como cliente final, pero introduce una infraestructura digital que puede condicionar la prestación sin asumir plenamente la posición jurídica de empleadora.

La relevancia para las plataformas es clara: allí donde existe gasto de bolsillo de los hogares, fragmentación de la demanda y dificultad de acceso a servicios públicos o comunitarios, aparece un espacio propicio para la intermediación digital. La plataforma puede ofrecer rapidez, comparabilidad, reputación y disponibilidad inmediata, pero esa eficiencia puede descansar sobre la transferencia de riesgos laborales hacia trabajadoras individuales y familias empleadoras. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el desafío consiste en evitar que la innovación tecnológica funcione como técnica de deslaboralización o de desplazamiento de responsabilidades empresariales.

Con todo, debe mantenerse una cautela metodológica. La Cuenta Satélite no mide directamente plataformas, empleo de hogar ni cuidados no remunerados; ofrece un marco macroeconómico de referencia que debe completarse con la EPA, el Censo anual, la afiliación a la Seguridad Social y la cuenta de producción no de mercado de los hogares.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

Así, la digitalización no se proyecta sobre un vacío económico, sino sobre un campo ya estructurado por economía social, financiación pública, gasto privado de hogares, empleo doméstico feminizado y trabajo no remunerado. La potencialidad de plataformización reside en que la plataforma coordine y monetice ese cuidado sin asumir en igual medida las responsabilidades laborales y sociales propias de quien organiza materialmente la prestación.

5. Impacto sociolaboral de las plataformas de cuidados: dimensión demográfica, afiliación y sesgo de género

El trabajo de cuidados en el ámbito doméstico ocupa una posición especialmente significativa dentro del mercado de trabajo español, tanto por su relevancia social como por su marcada feminización. Se trata de una actividad esencial para el sostenimiento de la vida cotidiana, especialmente en sociedades envejecidas, pero que históricamente ha estado situada en una zona de menor reconocimiento económico, jurídico y estadístico. Esta tensión se acentúa cuando los cuidados se canalizan a través de plataformas digitales, ya que la innovación tecnológica no elimina necesariamente las estructuras tradicionales de precariedad, sino que puede reorganizarlas bajo nuevas formas de intermediación algorítmica.

Desde el punto de vista jurídico, debe precisarse que el encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, integrado en el Régimen General de la Seguridad Social por medio de la Ley 27/2011, de 1 de agosto[20], conserva particularidades singulares en materia de alta, cotización y gestión de la acción protectora. El propio ordenamiento configura este sistema como el marco de cobertura de las personas que prestan servicios retribuidos en el ámbito doméstico y de los titulares de los hogares familiares que asumen la condición de empleadores, dando lugar a un régimen de obligaciones formales especialmente atomizado.

Esta precisión resulta nuclear para analizar las plataformas digitales de cuidado. En la mayoría de los modelos de negocio operativos, la prestación material del servicio se ejecuta en el domicilio de los usuarios y la relación jurídica se articula no como una contratación directa de la plataforma bajo el régimen laboral común, sino como una relación entre la familia y la persona trabajadora en el marco del empleo de hogar. La plataforma puede funcionar como intermediaria, organizadora del contacto, canal de reputación, sistema de pago o herramienta de gestión, pero el vínculo jurídico-laboral se desplaza frecuente-

[20] Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. *BOE* núm. 184, de 02/08/2011.

mente hacia la familia empleadora. Esto tiene consecuencias importantes: la digitalización del servicio no implica por sí sola una integración plena en el régimen laboral común, sino que puede mantener a estas trabajadoras en un espacio jurídico especial, individualizado y doméstico.

Los datos disponibles reflejan con claridad la dimensión de género de este fenómeno. En la Encuesta de Población Activa, tabla 65967, la categoría CNO-11 91 relativa a «Empleados domésticos» permite observar una serie anual de ocupación entre 2018 y 2025 (INE, 2026b). Según esta fuente, el empleo doméstico pasa de 454,6 mil personas ocupadas en 2018 a 402,1 mil en 2025. La caída es especialmente acusada entre 2018 y 2020, cuando desciende hasta 382,9 mil personas, y posteriormente se produce una recuperación parcial hasta 419,5 mil en 2024, antes de volver a caer en 2025. Debe advertirse que las magnitudes de la citada serie estadística están expresadas en miles de personas y corresponden a la media aritmética de los cuatro trimestres de cada anualidad.

La feminización del empleo doméstico es muy intensa. En la misma serie, las mujeres pasan de 446,9 mil ocupadas en 2018 a 389,6 mil en 2025. Esto significa que, incluso en 2025, las mujeres representan aproximadamente el 96,9% de las personas ocupadas en la categoría 91. Por tanto, no estamos ante una actividad simplemente feminizada, sino ante un sector casi estructuralmente femenino. Esta sobrerrepresentación de mujeres conecta directamente con la división sexual del trabajo: las tareas de limpieza, cuidado, acompañamiento y sostenimiento cotidiano del hogar siguen asignándose socialmente a mujeres, ahora también bajo formas mediadas por plataformas digitales.

La información más específica sobre cuidados permite matizar aún más esta fotografía. La tabla 69947 del Censo anual de población, ocupación y actividad 2021-2023 permite aislar ocupaciones a tres dígitos, entre ellas CNO-11 571 «Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, excepto cuidadores de niños» y CNO-11 572 «Cuidadores de niños». Esta tabla expresa los datos en personas, no en miles, y cruza ocupación, sexo y nacionalidad (INE, 2026c).

En la ocupación 571, referida al cuidado personal a domicilio, se registran 123.597 personas ocupadas en 2021, 115.358 en 2022 y 120.322 en 2023. El dato más significativo es su creciente feminización: las mujeres pasan de representar el 85,9% en 2021 al 90,4% en 2022 y al 91,4% en 2023. Es decir, el cuidado personal a domicilio no solo es mayoritariamente femenino, sino que en esos años aparece cada vez más concentrado en mujeres.

Además, dentro de la ocupación 571 se observa una presencia relevante, aunque no mayoritaria, de población extranjera. Las personas extranjeras representan el 7,4% del total en 2021, el 8,0% en 2022 y el 8,7% en 2023. En términos absolutos, pasan de 9.148 personas extranjeras en 2021 a 10.484 en 2023. Esta dimensión debe interpretarse con cuidado: no significa que la

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

mayoría del sector sea extranjera, pero sí que la extranjería aparece como un factor adicional de vulnerabilidad en un segmento ya fuertemente feminizado. En el caso de las mujeres extranjeras dentro de la ocupación 571, su peso sobre el total de mujeres ocupadas en esa categoría pasa aproximadamente del 7,7% en 2021 al 8,9% en 2023.

La comparación con la ocupación 572 «Cuidadores de niños» ayuda a delimitar el objeto. En esta categoría se observan 65.736 personas ocupadas en 2021, 67.065 en 2022 y 71.481 en 2023. También se trata de una ocupación muy feminizada, con mujeres en torno al 87%-88% del total. Sin embargo, en el análisis de cuidados de larga duración o cuidados personales a domicilio resulta más adecuado centrar la atención en la categoría 571, ya que excluye el cuidado infantil y se aproxima mejor al cuidado de personas mayores, dependientes o necesitadas de asistencia personal en el hogar.

Desde la perspectiva jurídico-laboral, el punto de inflexión normativo más importante es el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. La norma fue publicada en el *BOE* el 8 de septiembre de 2022 y entró en vigor, con carácter general, el 9 de septiembre de 2022. Su importancia radica en que avanza en la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar, especialmente en materias como la protección por desempleo, la cobertura del FOGASA y la eliminación de algunas singularidades especialmente desprotectoras del régimen anterior.

Ahora bien, los datos muestran que la mejora normativa no se traduce automáticamente en una expansión clara del empleo formal registrado. Los datos de afiliación media de enero al Sistema Especial de Empleados de Hogar muestran una caída sostenida: de 417.611 personas afiliadas en enero de 2018 a 350.411 en enero de 2025, y 342.106 en enero de 2026. La afiliación femenina sigue el mismo patrón, pasando de 398.137 mujeres afiliadas en enero de 2018 a 335.372 en enero de 2025 y 327.224 en enero de 2026. En todo el periodo, el porcentaje de mujeres afiliadas se mantiene en torno al 95%-96%, lo que confirma la feminización estructural también en el registro administrativo de Seguridad Social.

Esta evolución es relevante porque muestra una paradoja: el ordenamiento jurídico mejora la protección del empleo de hogar, pero la afiliación registrada no aumenta tras la reforma de 2022. De hecho, continúa descendiendo en 2023, 2024, 2025 y 2026. Esto no permite concluir que la reforma haya fracasado, pero sí obliga a distinguir entre reconocimiento formal de derechos y efectividad material de la protección. Una norma puede ampliar derechos y, aun así, no producir un aumento inmediato de altas si existen obstáculos económicos, administrativos o de cumplimiento en el ámbito doméstico.

En el contexto de las plataformas digitales de cuidado, esta tensión se vuelve especialmente significativa. Si el contrato se formaliza con cada familia usuaria y no con la plataforma, la trabajadora queda jurídicamente vinculada al hogar familiar empleador —o, en los modelos más fragmentados, a una pluralidad de hogares—, con relaciones potencialmente parciales, discontinuas o de baja intensidad horaria. Esta fragmentación proyecta sobre un colectivo laboral altamente feminizado los efectos de la discontinuidad, la dependencia de la reputación digital y la aceptación de condiciones impuestas por el mercado, sin corregir por sí sola la infravaloración económica y jurídica del trabajo de cuidados.

La vulnerabilidad de género se manifiesta, por tanto, en varios planos. En primer lugar, en la concentración femenina del sector: tanto el empleo doméstico general como los cuidados personales a domicilio son ocupaciones realizadas abrumadoramente por mujeres. En segundo lugar, en la infravaloración económica del cuidado, que sigue asociado a tareas tradicionalmente consideradas «naturales» o domésticas y no plenamente profesionales. En tercer lugar, en la individualización de la relación laboral, ya que el hogar familiar no opera como una empresa ordinaria, lo que dificulta la inspección, la representación colectiva y el control efectivo de condiciones. Finalmente, en la posible acumulación de vulnerabilidades cuando la trabajadora es extranjera, ya que pueden concurrir dependencia económica, menor capacidad de negociación, desconocimiento de derechos, necesidad de ingresos inmediatos o situaciones administrativas más frágiles.

Esta lectura permite apreciar una paradoja específica del trabajo de plataformas desde la perspectiva de género. Con carácter general, los estudios sobre plataformas digitales muestran una mayor presencia masculina en el conjunto del trabajo plataformizado, aunque con una participación femenina creciente y desigual según sectores. Martín Muñoz, a partir de la encuesta COLLEEM, señala que en 2017 y 2018 el trabajo en plataformas fue desempeñado mayoritariamente por hombres, si bien la participación de las mujeres aumentó en ese periodo, especialmente en determinadas actividades, entre ellas las vinculadas a los cuidados (Martín Muñoz, 2026: 50-51). Esta tendencia general contrasta con el ámbito doméstico y asistencial, donde la plataformización se proyecta sobre un sector previamente feminizado y migrante. Rodríguez-Modroño destaca que las mujeres representan casi la mitad de las personas trabajadoras de plataformas en Europa, pero que el análisis de los cuidados digitales exige una perspectiva interseccional precisamente porque estos empleos domésticos y asistenciales son realizados mayoritariamente por mujeres, muchas de ellas migrantes (Rodríguez-Modroño, 2025: 3).

La paradoja reside, por tanto, en que la economía de plataformas puede aparecer, en términos generales, como un espacio relativamente masculini-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

zado, mientras que su expansión hacia los cuidados reproduce una segmentación femenina de menor reconocimiento económico y jurídico. En estos sectores, la flexibilidad ofrecida por la plataforma puede operar de forma ambivalente: por un lado, facilita el acceso a ingresos y permite cierta adaptación horaria; por otro, puede consolidar trayectorias laborales discontinuas, peor remuneradas y con menor protección, especialmente cuando la motivación principal de las trabajadoras se vincula a la conciliación, la necesidad de ingresos inmediatos o la ausencia de alternativas laborales más estables. Santamarina *et al.* (2026: 20-21) describen esta lógica como una forma de «flexplotación», en la que la flexibilidad se presenta como posibilidad de conciliación, pero se acompaña de inseguridad, dependencia reputacional, gestión constante del perfil y multiplicación de tiempos no remunerados. En consecuencia, la plataforma no corrige necesariamente la división sexual del trabajo: puede convertirla en infraestructura digital, reorganizando bajo una apariencia de elección flexible un trabajo de cuidados que continúa siendo estructuralmente femenino y precarizado.

Estos datos permiten construir una fotografía bastante clara: el trabajo de cuidados y de hogar es un sector esencial, intensamente feminizado y en el que la presencia de trabajadoras extranjeras constituye un factor adicional de vulnerabilidad. La reforma de 2022 supone un avance jurídico relevante en la equiparación de derechos, pero la evolución de la afiliación muestra que la mejora normativa no basta por sí sola para garantizar la plena formalización ni la reducción de la vulnerabilidad. En las plataformas digitales de cuidado, esta tensión se reproduce de forma especialmente intensa: la tecnología moderniza la intermediación, pero no necesariamente transforma la posición jurídica y social de las trabajadoras. Por ello, el análisis del trabajo en plataformas de cuidado debe atender no solo a la existencia de una aplicación o intermediario digital, sino también al régimen jurídico aplicado, al sujeto que asume las obligaciones laborales y de Seguridad Social, y a la persistencia de desigualdades de género y origen en el sector.

Finalmente, debe advertirse que la sujeción de las trabajadoras de cuidados a formas de gestión algorítmica puede proyectar efectos especialmente lesivos sobre ámbitos nucleares de la tutela laboral, como la devaluación de las condiciones contractuales, la intensificación de los riesgos psicosociales, el impacto de los sistemas de reputación digital sobre la salud mental o la eventual configuración de supuestos de discriminación indirecta por razón de sexo. Sin embargo, estas dimensiones, de indudable relevancia, exceden el objeto inmediato de este trabajo y quedan diferidas como líneas prioritarias para una investigación monográfica posterior. La presente aportación se concentra, por tanto, en la diagnosis macroeconómica e institucional de la plataformización de los cuidados y en su conexión con la feminización, precarización e informalidad del sector.

6. Conclusiones: hacia un modelo de responsabilidad corporativa digital

La LAPAD supuso un hito en la organización de los servicios sociales en España, en un contexto marcado por el envejecimiento de la población y por la creciente necesidad de cuidados de larga duración. Sin embargo, el modelo español sigue descansando de forma muy relevante sobre el entorno familiar, como demuestra el peso de la prestación económica para cuidados familiares dentro del SAAD. Esta realidad evidencia la necesidad de reforzar la red pública de servicios, garantizar una financiación suficiente y ampliar las posibilidades reales de elección de las personas en situación de dependencia.

En este escenario, las plataformas digitales pueden facilitar el acceso a servicios de cuidado y contribuir a aflorar relaciones tradicionalmente invisibles. Sin embargo, la formalización contractual a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar no equivale, por sí sola, a profesionalización. Puede mejorar la trazabilidad y reducir ciertos espacios de informalidad, pero no asegura condiciones laborales más dignas, reconocimiento profesional ni asunción de responsabilidades empresariales por la plataforma cuando esta organiza materialmente la prestación. De ahí que deba acompañarse de garantías de calidad asistencial, cualificación, suficiencia retributiva, prevención de riesgos, transparencia algorítmica y tutela laboral efectiva.

Por ello, resulta imprescindible una regulación garantista que no se limite a reconocer formalmente la actividad, sino que asegure condiciones laborales dignas, protección social suficiente y mecanismos efectivos de control. Avanzar hacia un modelo de responsabilidad corporativa digital exige impedir que las plataformas se desresponsabilicen mediante su autocalificación como intermediarias tecnológicas cuando ordenan materialmente el servicio. Para ello resultan centrales la trazabilidad de las relaciones, la transparencia de los sistemas de asignación, valoración y exclusión, la identificación del sujeto que ejerce funciones reales de organización y el control efectivo de las condiciones laborales aplicadas. Las plataformas digitales deben asumir un papel activo en este proceso, contribuyendo a la profesionalización del sector, a la formación de las cuidadoras y a la mejora de la calidad del empleo.

La Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, introduce un marco europeo de mínimos especialmente relevante por dos vías: la facilitación de la correcta determinación de la situación laboral, incluida la presunción legal de laboralidad cuando existan indicios de dirección y control, y la regulación de la gestión algorítmica mediante exigencias de transparencia, supervisión humana y protección de datos personales. Ahora bien, debe evitarse atribuir a la Directiva 2024/2831 un alcance que no tiene: no está diseñada específicamente para el sector de los cuidados de larga

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28632

duración, ni resuelve por sí sola los problemas estructurales del empleo doméstico y de cuidados en España.

Desde una perspectiva de género, el sector presenta una vulnerabilidad específica: el trabajo de cuidados está altamente feminizado y cuenta con una presencia significativa de mujeres extranjeras, lo que refleja la persistencia de roles tradicionales y empleos socialmente infravalorados. La flexibilidad ofrecida por las plataformas puede abrir vías de acceso al empleo, pero también convertirse en un mecanismo de precarización si se traduce en parcialidad involuntaria, horarios irregulares, menor protección social o ausencia de carrera profesional. Esta diferencia reproduce la división sexual del trabajo y explica que muchas cuidadoras accedan a estas plataformas por necesidad de ingresos y conciliación, aun cuando ello refuerce su posición de vulnerabilidad.

También conviene destacar la paradoja de género propia del trabajo en plataformas: mientras los sectores de plataforma más visibles o mejor remunerados tienden a estar más masculinizados, las plataformas de cuidado concentran mayoritariamente a mujeres, con salarios más bajos y peores condiciones. Esta diferencia no es neutra, sino que reproduce la división sexual del trabajo y ayuda a explicar por qué muchas cuidadoras acceden a estas plataformas movidas por la necesidad de ingresos y conciliación, aun cuando ello pueda reforzar su posición de vulnerabilidad.

En definitiva, la digitalización del sector de cuidados solo cumplirá una función social positiva si va acompañada de políticas públicas que reconozcan el valor del trabajo de cuidados, refuercen la red pública de servicios, garanticen derechos laborales efectivos y aborden las desigualdades de género y origen. La transposición de la Directiva 2024/2831 puede ser una oportunidad para avanzar en esa dirección, pero debe complementarse con medidas específicas para el sector de cuidados: formación, acreditación profesional, control de condiciones laborales, protección frente a la gestión algorítmica y mejora de la cobertura social. Garantizar la dignidad de las personas cuidadas y de quienes cuidan constituye, en última instancia, un elemento esencial del Estado de Bienestar.

7. **Bibliografía**

Angulo, Carlos y Hernández, Sara (2015). «Propuesta de cuenta de producción de los hogares en España en 2010. Estimación de la serie 2003-2010», *Documentos de Trabajo*, 1/2015. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

Cano Galán, Yolanda (2010). *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Cano Galán, Yolanda (2026). «La incapacidad temporal: cuestiones críticas y propuestas de reforma», *Aranzadi Doctrinal*, 1, 15-24.

Cruz Villalón, Jesús (2023). «El gobierno del empleo», en *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 187-216.

Digital Future Society (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Barcelona: Mobile World Capital Barcelona / Digital Future Society.

Farias Batlle, Mercedes y Alfonso Sánchez, Rosalía (2022). «Plataformas digitales para los cuidados y entidades de Economía Social», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 41, 45-83. Disponible en: https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.41.24970 (accedido: 26-4-2026).

Gil Otero, Lidia (2024). *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Gil Otero, Lidia (2025). «El Derecho de la Unión Europea y las plataformas digitales: entre la política social y la protección algorítmica», *Documentación Laboral*, 135, 53-72.

Ginès i Fabrellas, Anna (2024). «Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación», *Labos*, 5, número extraordinario «Normativa europea sobre inteligencia artificial», 99-130. Disponible en: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9034 (accedido: 8-6-2026).

Instituto Nacional de Estadística (2026a). «Cuenta Satélite de la Economía Social. Serie 2019-2023», Nota de prensa, 26 de febrero de 2026.

Instituto Nacional de Estadística (2026b). «Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo», *Encuesta de Población Activa,* tabla 65967.

Instituto Nacional de Estadística (2026c). «Ocupados de 16 y más años por sexo, edad, nacionalidad y ocupación 3d», *Censo anual de población, ocupación y actividad 2021-2023,* tabla 69947.

Lenzi, Olga (2023). «Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), 1-26. Disponible en: https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485 (accedido: 9-6-2026)

Martín Muñoz, María Rosa (2026). *Las relaciones laborales en plataformas digitales*. Murcia: Ediciones Laborum.

Molero Marañón, María Luisa (2017a). *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Molero Marañón, María Luisa (2017b). «Un replanteamiento del modelo español de atención a la dependencia (*long term care*) en el contexto europeo», en Molero Marañón, María Luisa (dir.), *Dependencia (*Long Term Care*) y empleo en el Estado de Bienestar*. Pamplona: Aranzadi, 35-82.

Rodríguez Escanciano, Susana (2025a). «Presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas digitales: antecedentes y perspectivas tras la propuesta de Directiva», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 161, 45-80. Disponible en: https://doi.org/10.55617/revmites.102 (accedido: 9-6-2026).

Rodríguez Escanciano, Susana (2025b). «La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(3), 243-257. Disponible en: https://doi.org/10.20318/labos.2025.10109 (accedido: 10-6-2026).

Rodríguez-Modroño, Paula (2025). «La plataformización de los cuidados: reproducción de desigualdades y precariedad laboral», *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 13, 1-14.

Roldán Ayuso, Susana (2017). «La necesidad de un replanteamiento en la financiación de la dependencia. El endurecimiento del régimen del copago», en Molero Marañón, María Luisa (dir.), *Dependencia (*Long Term Care*) y empleo en el Estado de Bienestar*. Pamplona: Aranzadi, 185-206.

Roldán Ayuso, Susana (2026). «El Proyecto de Ley de Dependencia: cuestiones críticas y propuestas de reforma», *Revista Aranzadi Doctrinal*, 6, 1-31.

Santamarina, Ana; Barrial Berbén, Cristina y Fernández-Trujillo, Francisco (2026). «La feminización del trabajo digital y la proliferación de aplicaciones y plataformas en el sector doméstico y de cuidados», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-25. Disponible en: https://dx.doi.org/10.5209/crla.103212 (accedido: 7-5-2026).

Todolí Signes, Adrián (2019). «Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista», *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales, 41,* 17-41. Disponible en: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880 (accedido: 12-5-2026).

Todolí Signes, Adrián (2023). *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Cizur Menor: Aranzadi.

Todolí Signes, Adrián (2025). «La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición», en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*. Madrid: AEDTSS / Grupo Editorial Cinca, 176-180.

Lan Harremanak, 2026, 55, 47-80
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA VIOLENCIA ECONÓMICA CONTRA LAS MUJERES, UNA VIOLENCIA OCULTA[1]

Economic violence against women, a hidden form of violence

Inés Olaizola Nogales*

Universidad Pública de Navarra, España

RESUMEN

El presente trabajo aborda el concepto de violencia económica y, una vez delimitados tanto su contenido como sus distintas tipologías, analiza si esta constituye una modalidad autónoma de violencia de género o, por el contrario, debe encuadrarse dentro de la violencia psicológica. Asimismo, se examina la regulación española, con especial atención al ámbito penal, con el fin de determinar a la luz de la Directiva (UE) 1358/2024, la necesidad de incorporar de manera específica esta forma de violencia tanto en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como en el propio Código Penal español.

Palabras clave: violencia económica; violencia de género; regulación penal.

ABSTRACT

This paper addresses the concept of economic violence and, once both its content and its different typologies have been defined, analyses whether it constitutes an autonomous form of gender-based violence or, alternatively, should be classified within psychological violence. Furthermore, the paper examines Spanish legislation, with particular attention to criminal law, in order to determine, in light of Directive (EU) 2024/1358, the need to specifically incorporate this form of violence both into the Organic Law 1/2004 on Comprehensive Protection Measures against Gender Violence and into the Spanish Criminal Code itself.

Keywords: economic violence; gender-based violence; criminal regulation.

LABURPENA

Lan honek indarkeria ekonomikoaren kontzeptua jorratzen du, eta, haren edukia eta tipologiak mugatu ondoren, genero-indarkeriako modalitate autonomoa den edo, aitzitik, indarkeria psikologikoaren barruan kokatu behar den aztertzen du. Era berean, Espainiako arauketa aztertzen da, arlo penalean arreta berezia jarriz, 1358/2024 (EB) Zuzentarauaren arabera indarkeria-mota hori berariaz txertatzeko beharra zehazteko, bai Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzko 1/2004 Lege Organikoan, bai Espainiako Zigor Kodean bertan.

Hitz gakoak: indarkeria ekonomikoa; genero-indarkeria; zigor-erregulazioa.

[1] El presente trabajo se enmarca en el contexto del Proyecto de Investigación *Corrupción, Fraude Fiscal y Economía Sumergida con perspectiva de género (COEPE),* PID 2023-1516NB-100, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, cuyos investigadores principales son Inés Olaizola Nogales y Hugo López López.

**** Correspondencia a:*** Inés Olaizola Nogales – ines@unavarra.es – https://orcid.org/0000-0002–9708-644X

Cómo citar: Olaizola Nogales, Inés (2026). «La violencia económica contra las mujeres, una violencia oculta»; *Lan Harremanak,* 55, 47-80. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610).

Recibido: 20 mayo, 2026; aceptado: 21 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

Son escasos los estudios que abordan la violencia económica como una manifestación específica y autónoma de la violencia contra las mujeres. En el presente trabajo se plantean dos objetivos principales. En primer lugar, se pretende visibilizar esta forma de violencia y exponer sus distintas manifestaciones, centrando el análisis fundamentalmente en aquella que tiene lugar en el ámbito de las relaciones de pareja o expareja, sin dejar de considerar, aun cuando sea brevemente, la que se produce en el ámbito institucional. Para ello se partirá de un concepto de violencia económica, definiendo sus distintas tipologías. Con este objetivo, se tratará de comprobar si nos encontramos ante una violencia que pueda configurarse como una forma autónoma de violencia de género (Rodríguez Ruiz, 2022: 2).

En segundo lugar, el trabajo tiene por objeto analizar la respuesta que el ordenamiento jurídico, y especialmente el Derecho penal, ofrece frente a la violencia económica. Este análisis reviste especial relevancia a la luz de la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, cuyo objetivo principal, tal y como se establece en su Considerando (1), consiste en «proporcionar un marco integral para prevenir y combatir eficazmente la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en toda la Unión». Como se analizará en el trabajo, esta Directiva menciona la violencia económica de forma expresa dentro de la violencia doméstica, concretamente su artículo 2.a) define la violencia contra las mujeres como «todo acto de violencia de género dirigido contra una mujer o una niña por el hecho de serlo, o que las afecte de manera desproporcionada, y que cause o sea susceptible de causar daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada». Y el apartado b) del mismo precepto define la violencia doméstica como «todo acto de violencia de naturaleza física, sexual, psicológica o económica que se produzca en el seno de la unidad familiar o doméstica, con independencia de la existencia de vínculos familiares biológicos o jurídicos, o entre cónyuges o excónyuges o parejas o exparejas».

En consecuencia, resulta esencial examinar si la legislación española recoge de manera adecuada la violencia económica tal y como exigen las definiciones de violencia de género y violencia doméstica establecidas en la citada Directiva y, en caso contrario, formular las oportunas propuestas de *lege ferenda*. Cabe advertir, no obstante, que el presente estudio constituye una primera aproximación a una materia todavía insuficientemente explorada por la doctrina, particularmente por la doctrina penal.

2. Definición de violencia económica

2.1. Tipologías

Existe acuerdo en la doctrina en torno a la definición de la violencia económica (contra la mujer) como aquella conducta consistente en limitar, suprimir o controlar, de forma intencionada e injustificada, el acceso de las mujeres a recursos económicos propios o compartidos, con la consiguiente merma o anulación de su capacidad para sostenerse a sí mismas, a sus descendientes o para mantener sus hábitos de vida previos (por todos, Yugueros Gutiérrez, 2026: 316). La ONU, en su resolución de 20 de diciembre de 1993 donde se recoge la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, señala que la violencia económica y patrimonial contra la mujer en el ámbito doméstico, se produce cuando el varón usa el poder económico para provocarle un daño.

Esta modalidad de violencia tiende a permanecer invisibilizada tanto para el entorno social como para las autoridades, sin embargo, sus efectos son plenamente constatables, manifestándose en la merma de oportunidades laborales, la generación de inseguridad y la consolidación de la dependencia económica, que, entre otras consecuencias intensifican la dificultad de adoptar la decisión de poner fin a la relación de violencia, separarse del agresor e iniciar un proceso de recuperación (Fundación Isadora Duncan, 2025).

El carácter invisible de esta problemática se explica, en parte, por la dificultad que experimenta la propia víctima para identificar tales conductas como formas de violencia, al no implicar agresiones de carácter físico. De igual modo, incide el hecho de que la gestión de los recursos económicos haya sido tradicionalmente atribuida al varón, por lo que determinadas conductas pueden parecer «normales» o inocuas. Además, muchas de las conductas implicadas se presentan bajo la apariencia de una disputa o negociación económica convencional en la relación de pareja (Yugueros Gutiérrez, 2026: 320). A ello se añade la persistencia de estereotipos de género, tales como la representación de la mujer como «gastadora» o carente de competencias para la adecuada administración de la economía doméstica.

Resulta imprescindible, en este apartado, hacer referencia al Estudio del Ministerio de Igualdad de 2023 (en adelante, Estudio 2023) sobre la violencia económica contra las mujeres en el ámbito de la pareja o expareja, por cuanto ofrece una sistematización de sus distintas tipologías. Dicho estudio, basado en los testimonios de cincuenta mujeres entrevistadas, distingue cuatro modalidades de violencia económica.

En primer lugar, el control económico. Los testimonios asociados a esta categoría describen conductas del agresor consistentes en una supervisión excesiva de los gastos realizados por la mujer, así como en la adopción unilateral de de-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

cisiones orientadas a restringir su acceso a los recursos financieros. Esta dinámica puede derivar en situaciones de dependencia económica extrema, llegando en algunos casos a la privación total de medios para la adquisición de alimentos y bienes básicos, tanto para ellas como para sus hijas e hijos. Asimismo, incluso el uso más limitado del dinero por parte de la mujer se somete a un control exhaustivo, debiendo rendir cuentas a su pareja. El Estudio señala que estas prácticas suelen producirse en contextos en los que el agresor mantiene un nivel de gasto elevado en beneficio propio, adquiriendo bienes de lujo y satisfaciendo caprichos personales, mientras que niega o cuestiona cualquier gasto de la mujer (Estudio, 2023: 115).

En segundo lugar, el sabotaje laboral. Esta modalidad comprende conductas tales como la manifestación de una supuesta sobreprotección basada en la suficiencia económica aportada por el agresor y la innecesariedad de que la mujer trabaje, la infravaloración de sus aportaciones, así como estrategias de manipulación emocional dirigidas a generar culpabilidad por dedicar tiempo al estudio o al empleo en detrimento de la pareja o de la familia. Igualmente, se incluyen conductas derivadas de celos patológicos que se traducen en coacciones y acoso. En determinados supuestos, estas dinámicas conducen al abandono de los estudios o del empleo por parte de la mujer. Las consecuencias de este sabotaje tienen un impacto prolongado en el tiempo, al alejar a las víctimas del mercado laboral y privarlas de oportunidades fundamentales para su autonomía presente y futura tras la ruptura de la relación (Estudio, 2023: 116).

En tercer lugar, la explotación económica durante la relación de pareja. En estos casos, las mujeres pasan, de manera involuntaria, a asumir en exclusiva la cobertura de los gastos comunes, mientras el agresor no contribuye o incluso desvía los ingresos hacia cuentas propias o de su familia de origen. Esta situación genera graves privaciones para ellas y sus hijas e hijos y en ocasiones se ven obligadas a desempeñar múltiples empleos para hacer frente a los gastos y deudas generados por su pareja. En sus manifestaciones más extremas, esta forma de violencia puede implicar la comisión de ilícitos penales —como robo, estafa o usurpación de identidad—, convirtiendo a las mujeres, y a veces también a su entorno cercano, en víctimas directas de tales conductas, constituyendo además una expresión especialmente grave de la violencia de género (Estudio, 2023: 117).

En cuarto lugar, la explotación económica tras la ruptura de la relación. Esta categoría incluye, fundamentalmente, el impago de la pensión de alimentos, identificado por las mujeres como una de las formas más evidentes de violencia económica. Algunas de las entrevistadas señalan que, por temor a sus exparejas, únicamente se atreven a denunciar esta manifestación, omitiendo otras formas de violencia sufridas durante la convivencia (Estudio, 2023: 118).

Debe subrayarse que estas modalidades no constituyen compartimentos estancos, sino que, con frecuencia, se presentan de manera interrelacionada, tal

como evidencian los datos del propio Estudio (Estudio, 2023: 119 ss.). Asimismo, la doctrina especializada ha asumido de forma unánime esta clasificación, recalcando el hecho de que esta violencia se produce durante la relación, pero puede mantenerse después de la relación, a través del impago de pensiones, el endeudamiento intencionado o la manipulación de bienes comunes, haciendo de esta violencia una forma de control muy difícil de erradicar. (Cascales Bernabeu, 2025: 347).

Además de las modalidades previamente mencionadas, resulta imprescindible destacar la violencia institucional, a la que me referiré brevemente al final del trabajo. La violencia institucional se materializa en la respuesta inadecuada de las instituciones, derivada de la insuficiente formación de los operadores jurídicos. Esta circunstancia puede dar lugar a la falta de reconocimiento de determinados comportamientos como formas de violencia económica, lo que sitúa a la mujer en una situación de especial vulnerabilidad y la somete, por ejemplo, a un proceso legal y judicial prolongado y especialmente gravoso (Fundación Isadora Duncan, 2025; Sánchez González, 2019: 19 ss).

2.2. **La violencia económica como modalidad de violencia de género**

Es importante analizar si las modalidades de violencia económica señaladas constituyen manifestaciones de violencia de género, y en su caso si puede considerarse una modalidad autónoma de violencia de género. Resulta necesario para ello diferenciar conceptualmente entre violencia doméstica, violencia de género y violencia doméstica de género.

La violencia doméstica se caracteriza por desarrollarse en el ámbito familiar o convivencial y puede tener como víctimas tanto a hombres como a mujeres, siendo determinante la existencia de una relación de proximidad. Por su parte, la violencia de género o violencia contra la mujer se configura como una violencia estructural que tiene su origen en la desigualdad histórica entre hombres y mujeres, de modo que la condición de mujer de la víctima constituye el elemento definitorio, junto con el afán de dominio y control sobre ella. Será aquella violencia que la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, define como violencia contra la mujer. También se incluye como violencia de género la definición que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011 (en adelante, Convenio de Estambul) hace tanto de la violencia contra la mujer: «se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada», como de la violencia contra la mujer por ra-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

zones de género, según la cual: «se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada». Finalmente, lo que he denominado violencia doméstica de género se sitúa en la intersección de ambas categorías, al tratarse de la violencia ejercida contra la mujer por su pareja o expareja masculina en el ámbito de la relación afectiva, donde concurren tanto el componente estructural de desigualdad como la relación interpersonal concreta (Larrauri Pijoan, 2007: 46 ss.). Procede examinar si la violencia económica puede subsumirse en dichas categorías. Y, en particular, si cuando se ejerce en el ámbito de la pareja o expareja y responde a dinámicas de control, dominación y restricción de la autonomía de la mujer, puede calificarse como violencia doméstica de género.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, incorpora la violencia económica dentro de las definiciones de violencia contra las mujeres y de violencia doméstica. De la misma manera, como se analizará más adelante, el Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014 incluye en sus definiciones de violencia doméstica y en la de violencia contra las mujeres la violencia económica.

Por otra parte, los datos empíricos disponibles refuerzan la respuesta a favor de considerar la violencia económica como violencia de género, al comprobar que se trata de una violencia que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y que se ejerce como una forma de dominio o de control. En relación con ello cabe mencionar la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, así como la correspondiente a 2024.

La Macroencuesta de 2019 se articula en torno a cuatro indicadores que reflejan conductas del agresor hacia la víctima: i) la negativa a proporcionar dinero para los gastos del hogar pese a existir recursos económicos suficientes; ii) la imposición de limitaciones en la toma de decisiones relativas a la economía familiar o en la realización autónoma de compras; iii) la prohibición o restricción para trabajar o estudiar fuera del hogar; y iv) el uso indebido del dinero, tarjeta de crédito o la contratación de préstamos a nombre de la víctima sin su consentimiento. Dicha encuesta, basada en una muestra de 9.568 mujeres representativa de la población femenina residente en España de 16 o más años, revela que el 3% de las mujeres encuestadas afirma haber sufrido algún episodio de violencia económica por parte de su pareja actual, porcentaje que asciende al 16,6% en el caso de quienes refieren haberla padecido por parte de parejas anteriores.

Por su parte, la Macroencuesta de 2024 amplía la batería de indicadores, incluyendo conductas tales como: i) el control total o excesivo de la economía familiar; ii) el retraso o impago deliberado de facturas a nombre de la víctima o de ambos miembros de la pareja; iii) el uso no consentido de recursos económicos o la solicitud de préstamos a nombre de la víctima; iv) la limitación en la toma

de decisiones económicas o en la realización de compras; v) la restricción de acceso a cuentas bancarias; vi) la negativa a aportar recursos para los gastos del hogar pese a disponer de medios; y vii) la prohibición de trabajar o estudiar fuera del hogar.

Los resultados que arroja esta Macroencuesta son que el 11,7% de las mujeres residentes en España de 16 o más años ha sufrido alguno de los comportamientos en el ámbito de la pareja en algún momento de su vida. Este porcentaje se eleva al 12,8% si se considera exclusivamente a las mujeres que han tenido pareja. Asimismo, el 5% de las mujeres con pareja en la actualidad declara haber sufrido violencia económica por parte de esta, mientras que el 15,6% de aquellas con parejas anteriores afirma haberla padecido a lo largo de su vida en dichas relaciones.

Resulta igualmente relevante el dato relativo al sexo del agresor. En el caso de la violencia ejercida por parejas pasadas, el 98,6% de las mujeres señala que el agresor fue un hombre, frente al 0,8% que identifica a una mujer como agresora. En relación con la pareja actual, el 97,6% de las mujeres que han sufrido violencia económica indican que el agresor es un hombre.

Por último, cabe destacar la frecuencia de estos comportamientos. En el ámbito de la pareja actual, el 76,8% de las mujeres que han sufrido estas conductas afirma haberlas experimentado de forma ocasional («algunas veces»), mientras que el 23,2% declara haber padecido de forma frecuente al menos uno de los comportamientos analizados. En el caso de parejas pasadas, la frecuencia es significativamente mayor, ya que el 49,2% de las mujeres que han sufrido violencia económica manifiesta haber experimentado estas conductas de manera habitual.

De los resultados obtenidos se desprende que estos comportamientos se encuentran normalizados y presentan una notable incidencia en una sociedad que continúa reproduciendo situaciones de desigualdad estructural que afectan a las mujeres. Esta realidad, que afecta desproporcionadamente a las mujeres, comporta la privación de derechos básicos y fundamentales, así como la limitación de sus posibilidades de desarrollo pleno.

Las relaciones de dominación y abuso económico se configuran bajo las mismas premisas que las restantes manifestaciones de la violencia en el ámbito de la pareja o expareja. En este contexto, el vínculo emocional construido sobre patrones de control se erige en un espacio de inseguridad para las mujeres, también en lo que respecta a su autonomía y subsistencia económica (Estudio, 2023: 65 ss). Creo que se puede afirmar que estos comportamientos constitutivos de violencia económica constituyen violencia de género.

A partir de la afirmación anterior, procederá analizar si puede considerarse una modalidad autónoma de violencia. Como se ha indicado más arriba, esta

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

cuestión es fundamental para decidir cómo debe abordarse, en su caso, su tipificación penal.

Desde una perspectiva cualitativa, la violencia económica presenta rasgos que permiten plantear su posible consideración como modalidad autónoma de violencia de género. En primer lugar, se manifiesta a través de conductas específicas y diferenciadas, consistentes en la privación, control o explotación de los recursos económicos de la víctima a través del control económico, de la explotación económica y del sabotaje laboral. En segundo lugar, puede generar un daño propio, al afectar directamente a la autonomía personal, la capacidad de decisión y la independencia económica de la mujer. En tercer lugar, aunque frecuentemente coexiste con otras formas de violencia, puede producirse de manera independiente, lo que refuerza su singularidad conceptual, ya que la violencia económica no siempre lleva aparejada la violencia psicológica (entendida como coacción, presión o miedo). Finalmente, desempeña una función instrumental de gran relevancia, en tanto que contribuye a perpetuar la dependencia de la víctima y dificulta la ruptura de la relación violenta (Cascales Bernabeu, 2025: 346; García Calvete, 2025: 50 ss.; Yugueros Gutiérrez, 2026: 316).

No obstante, la consideración de la violencia económica como una categoría plenamente autónoma presenta determinados obstáculos. En particular, tal y como se examinará más adelante, su reconocimiento normativo en el ordenamiento jurídico español, en la medida en que no existe una tipificación específica que la configure de forma independiente. En este sentido, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, LVG), no menciona expresamente la violencia económica como objeto de la norma. Así, su artículo 1.3 se refiere a los actos de violencia física y psicológica, incluyendo las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, sin incorporar de manera explícita la dimensión económica de la violencia de género.

Por otra parte, el carácter transversal de la violencia económica, en la medida en que suele integrarse en dinámicas más amplias de control psicológico o coercitivo, ha conducido tradicionalmente a su consideración como un instrumento o manifestación de otras formas de violencia, concretamente de violencia psicológica, más que como una categoría autónoma. En este sentido, lo ha interpretado la Fiscalía General del Estado en la Circular 4/2005, de 18 de julio, relativa a los criterios de aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, al señalar que: «La violencia psicológica, entendida en un sentido amplio, comprende también aquellas manifestaciones de la violencia contra la mujer que, en algunas clasificaciones, son objeto de conceptuación autónoma, tales como la denominada violencia económica, entendida como abuso económico o la privación o discriminación intencionada e injustificada de recursos».

En términos análogos, la reciente Sentencia de la Audiencia Provincial de Navarra núm. 390/2026, de 23 de marzo (rec. 200/2026), reconoce la violencia económica como una modalidad de violencia psicológica, sancionable conforme al artículo 173.2 del Código Penal (en adelante, CP) Así se recoge en la resolución: «El investigado ejercía igualmente un control absoluto sobre la economía familiar, privando a la denunciante de cualquier autonomía económica, conducta constitutiva de violencia económica, en cuanto modalidad de violencia psicológica integrada en el artículo 173.2 del CP. Según la declaración de la hija común, durante el tiempo en que doña Adelina estuvo trabajando, no podía disponer de su salario, siendo el señor Joaquín el único autorizado para utilizar la tarjeta bancaria, con la finalidad de impedir deliberadamente el acceso de la denunciante a sus propios recursos. Dicha situación se vio agravada cuando doña Adelina dejó de trabajar como consecuencia de la enfermedad que padece, llegando el investigado a coaccionarla para que buscara empleo, ignorando conscientemente su estado de salud, conducta susceptible de encaje, asimismo, en el artículo 172 del CP (delito de coacciones)».

En el mismo sentido también hay doctrina que se ha manifestado a favor de entender la violencia económica como una forma de violencia psicológica (Devis Matamoros, 2021: 202; Palazón Garrido, 2021: 533).

Por su parte, la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, elaborada por el Ministerio de Igualdad (en adelante, Estrategia 2022-2025), reconoce expresamente la violencia económica como una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres y adopta un concepto amplio de violencia contra las mujeres, comprensivo de cualquier forma de violencia que tenga lugar tanto en el ámbito de la pareja o expareja como fuera de él. Con este instrumento se persigue avanzar en la visibilización de todas las formas de violencia, incorporando de manera expresa la dimensión económica dentro del conjunto de las violencias de género. Se recogen además medidas específicas para combatirla como el fomento de estudios estadísticos y doctrinales la sensibilización sobre este tipo de violencia y su toma en consideración en la valoración del riesgo.

En este marco, la violencia económica se define como «aquella conducta dirigida a lograr o mantener la dependencia financiera de otra persona, mediante el control total de sus recursos económicos —tales como renta, bienes o propiedades—, la restricción de su acceso a los mismos o la prohibición de trabajar o formarse». Sin embargo, la Estrategia 2022-2025 señala que: «para su consecución, pueden emplearse distintas formas de violencia, como la física, la psicológica o la ejercida a través de medios digitales». Resulta especialmente relevante este último inciso, en la medida en que podría interpretarse que la violencia económica queda condicionada a la concurrencia de otras formas de violencia, como la física o la psicológica. Desde mi punto de vista, esta formulación

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

plantea ciertas dudas desde una perspectiva conceptual, al poder desdibujar la autonomía de la violencia económica como categoría independiente dentro del fenómeno de la violencia de género.

No obstante, un importante sector doctrinal que ha analizado el fenómeno de la violencia económica coincide en calificarla como una modalidad específica de violencia de género, en atención a sus tipologías propias, a sus características distintivas y a sus efectos prolongados en el tiempo tales como la incertidumbre generada por conductas de impago, cambio de hábitos de consumo, pérdida de patrimonio, precarización laboral de la víctima, alejamiento no deseado del mercado laboral, endeudamiento intencionado o dependencia de la ayuda social (Estudio: 2023, 160 ss; Fundación Isadora Duncan: 2024; Cascales Bernabeu: 2025, 346; García Calvete: 2025, 50 ss. Yugueros Gutiérrez: 2026, 316).

En este sentido, Stilyanou sostiene que la violencia económica presenta una dimensionalidad propia que debe ser considerada como central. Esta autora señala que, en el ámbito de la violencia psicológica, el agresor puede incurrir en conductas abusivas desde cualquier lugar del mundo, si bien requiere algún tipo de comunicación con la víctima o con su entorno más cercano, ya sean amistades o familiares. Sin embargo, en el caso de la violencia económica, incluso con una información limitada sobre la mujer agredida, el agresor puede desplegar comportamientos abusivos de carácter económico sin necesidad de mantener contacto, comunicación o proximidad espacial con la víctima (Stilyanou: 2018).

Existe también jurisprudencia que admite la consideración específica de la violencia económica. En este sentido, resulta especialmente relevante la Sentencia del Tribunal Supremo 239/2021, cuyo ponente fue Vicente Magro Servet (rec. 2293/2019). El supuesto de hecho se configura a partir de un delito de impago de pensión alimenticia, por parte del acusado, pese a disponer de capacidad económica suficiente para atender dichas obligaciones. En dicha resolución, el Tribunal Supremo señala que el impago de la pensión alimenticia puede calificarse como una manifestación de violencia económica, en la medida en que el incumplimiento de esta obligación sitúa a los hijos en una situación de necesidad. Dada su minoría de edad y falta de autosuficiencia, dependen de ese sustento, que constituye, en primer término, una obligación moral y natural del progenitor obligado y, en su defecto, una obligación de carácter judicial. Asimismo, el Tribunal destaca que el incumplimiento obliga al progenitor custodio a asumir un esfuerzo adicional en el cuidado y atención de los hijos, llegando incluso a desatender sus propias necesidades para suplir las obligaciones incumplidas. Todo ello permite calificar estas conductas como violencia económica cuando se produce el impago de pensiones alimenticias. La sentencia reconoce, además, la existencia de una doble victimización, al afectar tanto a los hijos —que dejan de percibir la pensión— como al excónyuge que debe afrontar en solitario la totalidad de los gastos.

En esta misma línea se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo 41/2024 (rec. 6358/2021), también con ponencia de Vicente Magro Servet, en la que, ante un supuesto igualmente referido al impago de pensión alimenticia, el Tribunal reitera su consideración como una forma de violencia económica.

La consecuencia penal que se aplica en ambas sentencias es la prevista en el artículo 227 del CP, esto es, se condena por el delito de impago de pensiones y se prevé en ambas sentencias la reparación integral de las víctimas, atendiendo al daño moral producido.

Siguiendo esta línea jurisprudencial destaca la Sentencia de la Audiencia Provincial de Guipuzcoa número 293/2023 de 27 de noviembre de 2023 (rec. 3042/2021). Esta Sentencia reconoce la violencia económica como violencia de género y va más allá indicando la posibilidad de sancionarla de manera autónoma conforme al artículo 173.2 del CP. Así indica que: «Esta situación de desigualdad y de control, mantenida en la relación de pareja con la finalidad de dominación característica de la violencia de género, integra el maltrato habitual que se desarrolla con una conducta dirigida al aislamiento social de la testigo con conductas activas de control no solo en la esfera personal, sino en la esfera patrimonial de una persona especialmente vulnerable por la enfermedad mental que padece, de la que se es conocedor, para con ello mantener la situación de desigualdad y de control sobre la misma, de dominación, derivando en un abandono de asistencia de sus necesidades más perentorias (alimentación, cuidado personal , medicación etc.) que integra la violencia psíquica y violencia económica en esa situación de control para disponer de los ingresos y del patrimonio de la testigo, lo que supone que las actuaciones constitutivas de violencia económica puedan ser sancionadas de manera autónoma ex art 173.2 del CP desde una perspectiva amplia de género». En mi opinión, el castigar la violencia económica conforme al artículo 173.2 del CP no parece correcta, si como considera la Sentencia se trata de una violencia autónoma, puesto que no figura entre las violencias tipificadas en el precepto. Sólo considerando la violencia psíquica, que también se produce en el supuesto de hecho, cabe justificar la condena por el delito de maltrato habitual en este caso.

En este contexto, resulta especialmente relevante la Sentencia del Juzgado de lo Penal número 2 de Mataró de 22 de julio de 2021, cuya ponente es Lucía Avilés Palacios. El supuesto de hecho analizado se refiere, igualmente, a un impago reiterado e injustificado de la pensión alimenticia. La magistrada califica tales hechos como una manifestación de violencia de género, en concreto, como violencia económica, subrayando que esta no se limita exclusivamente al impago de pensiones, sino que abarca también otras conductas, como aquellas dirigidas a obstaculizar la libre disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja —por ejemplo, en relación con la vivienda en casos

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

de cargas hipotecarias—, así como la apropiación ilegítima de bienes de la mujer.

Asimismo, la resolución pone de manifiesto la existencia de una laguna punitiva derivada de la falta de tipificación específica de la violencia económica en el ordenamiento penal. Por ello, la magistrada interesa al Gobierno de España, al amparo del Artículo 4.2 del CP, la conveniencia de incorporar un precepto específico en el CP que contemple la violencia económica como una modalidad de violencia de género. Tal propuesta se fundamenta en su coherencia con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017, con el Artículo 14 de la Constitución Española y con el Convenio de Estambul.

La magistrada aporta, además, diversas razones que justifican dicha tipificación. Entre ellas, destaca que la violencia económica constituye una forma de control del agresor sobre la víctima, así como las dificultades que esta genera para que la mujer pueda salir del ciclo de abuso. En segundo lugar, señala que se trata de un fenómeno complejo, que puede manifestarse de forma autónoma, aunque frecuentemente aparece vinculado a otras formas de violencia, produciendo consecuencias más graves de lo que pudiera apreciarse inicialmente. En particular, incide en su impacto negativo sobre la salud mental y el bienestar psicológico de las mujeres, especialmente cuando concurre con otras manifestaciones de violencia de género, así como en sus efectos sobre el desarrollo emocional y educativo de los hijos e hijas. Una de las consecuencias más significativas es la generación de una dependencia económica de la víctima respecto del agresor, lo que condiciona de manera decisiva su capacidad de decisión y actuación.

La sentencia alude igualmente a datos estadísticos, en particular a los recogidos en la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, y sostiene que una integración de la legislación con perspectiva de género y de infancia conduce a la necesidad de tipificar como violencia de género o doméstica conductas como el impago de pensiones, en cuanto suponen una privación voluntaria de recursos económicos a la madre y a los hijos e hijas. Se subraya, además, que este tipo de violencia presenta un carácter estructural, se ejerce de forma sistemática y trasciende al ámbito público, sin que deba seguir considerándose un «delito invisible». Aunque no resulte tan evidente como la violencia física, afecta de manera determinante a la calidad de vida de las víctimas al limitar sus recursos económicos.

Finalmente, la resolución destaca que la eventual tipificación de la violencia económica como delito de violencia de género (o, en su caso, de violencia doméstica) debe ir acompañada de una adecuada configuración de la responsabilidad civil y de mecanismos de reparación integral del daño. En este sentido, introduce el concepto de «daño social», entendido como el menoscabo que sufre la víctima en su funcionalidad social —en las esferas personal, familiar, social y laboral— como consecuencia de un hecho delictivo inesperado, así como la le-

sión de derechos fundamentales, tales como el derecho a la vida, a la integridad física, a la salud y a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Concluye la sentencia, en virtud de las razones expuestas, insistiendo en la necesidad de tipificar expresamente la violencia económica como una forma autónoma de violencia de género o, en su caso, de violencia doméstica.

Es interesante también destacar que en las Conclusiones de las XII Jornadas de la Abogacía Española, celebradas en septiembre de 2024, se insta a reconocer la violencia económica como una modalidad de violencia de género, con el fin de que pueda incluirse la posibilidad de justicia gratuita para las víctimas. Por otra parte, recomiendan que los Juzgados de Violencia contra la Mujer sean los competentes para conocer de todos los delitos de impagos de pensiones, incluyendo también aquellas acciones que llevan al estrangulamiento económico de la mujer como medio de control y forma de limitar su autonomía.

A mi juicio, cabe sostener que la violencia económica constituye una manifestación inequívoca de violencia de género que, cuando se produce en el ámbito de la pareja, se integra en la categoría que he denominado como violencia doméstica de género. Asimismo, concurren fundamentos sólidos para propugnar su consideración como una modalidad específica y diferenciada, en atención tanto a sus características propias como a su impacto autónomo sobre la víctima. Es indudable que en muchos supuestos la violencia económica llevará aparejada una violencia psicológica, pero no siempre. Volviendo a la definición que daba al comienzo del trabajo de la violencia económica, como aquella conducta consistente en limitar, suprimir o controlar, de forma intencionada e injustificada, el acceso de las mujeres a recursos económicos propios o compartidos, con la consiguiente merma o anulación de su capacidad para sostenerse a sí mismas, a sus descendientes o para mantener sus hábitos de vida previos, esta puede constituir una violencia autónoma que no siempre constituirá violencia psicológica, entendida como el ejercicio de coacción, amenaza o humillación. Es indudable que la violencia económica llevará aparejado el control por parte del agresor hacia su víctima, no obstante, la especificidad radicará en que se trata de un control económico, con conductas y efectos específicos y diferenciados que considero relevante para considerar la violencia económica una violencia autónoma.

No obstante, de cara a su eventual reconocimiento diferenciado en la norma penal, resulta preciso actuar con la debida cautela, pues, como se analizará más adelante, su incorporación, por ejemplo, al artículo 173.2 del CP—relativo al delito de maltrato habitual— exigirá que la conducta comporte un desvalor equivalente al de las restantes formas de violencia en él contempladas.

Llama la atención, no obstante, en relación a las resoluciones judiciales citadas que en ninguna de ellas se plantee la posibilidad de aplicar la agravante por razón de género recogida en el artículo 22.4.ª del CP y sobre ello se volverá cuando se analice la respuesta penal en el apartado cuarto.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

3. **Respuesta del ordenamiento jurídico**

3.1. **Normativa Europea**

En el ámbito europeo destacan dos instrumentos fundamentales. Por un lado, el Convenio de Estambul de 2011, ratificado por España en 2014; y, por otro, la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

En relación con el Convenio de Estambul, su artículo 3, define, en el apartado a) como ya se ha analizado, la violencia contra la mujer; y en el apartado d) la violencia contra la mujer por razón de género. Por su parte, el apartado b) define la violencia doméstica como todos aquellos actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en el seno de la familia o del hogar, o entre cónyuges o parejas —actuales o anteriores—, con independencia de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. El apartado c) define género como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres y por último el apartado e) por víctima se entenderá toda persona física que esté sometida a los comportamientos especificados en los apartados a y b f) el término mujer incluye a las niñas menores de 18 años.

Resulta oportuno destacar tres consideraciones en relación con este Convenio. En primer lugar, aunque se trata de un instrumento europeo de gran relevancia, únicamente vincula a los Estados que lo han ratificado —quedando al margen Bulgaria, la República Checa, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia— y, además, no impone obligaciones positivas en sentido estricto.

En segundo lugar, la definición de violencia contra la mujer incluye expresamente el ámbito público, y no solo el privado. Esta cuestión reviste especial importancia, ya que, como se analizará más adelante, la normativa estatal y autonómica española tiende a circunscribir su ámbito de actuación a las relaciones de pareja o expareja.

En tercer lugar, conviene hacer una precisión terminológica de relevancia. En la definición de violencia contra la mujer, el artículo 3 a) no menciona de forma expresa la violencia económica, sino que se refiere a actos de violencia basados en el género que ocasionen daños o sufrimientos de naturaleza económica. En cambio, en la definición de violencia doméstica sí se incluye explícitamente la violencia económica. La doctrina ha entendido mayoritariamente que la violencia económica se encuentra comprendida en el apartado a) (por todos, Cascales Bernabeu, 2025: 348). No obstante, la diferencia entre ambas definiciones no es irrelevante, ya que los daños económicos pueden derivarse no solo de una violencia económica en sentido estricto, sino también de formas de violencia física o psicológica.

En consecuencia, si se sostiene —como se hace en este trabajo— que la violencia económica puede constituir una forma de violencia de género, esta quedaría incluida en el apartado a) del artículo 3. Sin embargo, en un ordenamiento jurídico como el español, en el que la LVG menciona únicamente de forma expresa la violencia física, psicológica o sexual, la mera referencia a la posibilidad, como hace el Convenio, de que los actos de violencia basados en el género ocasionen daños económicos no permitiría considerar automáticamente que se incluye la violencia económica como categoría autónoma.

Por lo que respecta a la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, cabe señalar que, tal y como se ha indicado, define de manera muy similar al Convenio tanto la violencia contra la mujer como la violencia doméstica. Así, el artículo 2.a) define, como ya se ha la violencia contra la mujer. Por su parte, el apartado b) del mismo precepto define la violencia doméstica como todo acto de violencia de carácter físico, sexual, psicológico o económico que tenga lugar en el seno de la unidad familiar o doméstica, con independencia de la existencia de vínculos familiares biológicos o jurídicos, o entre cónyuges o excónyuges, así como entre parejas o exparejas.

Pueden formularse diversas consideraciones en relación con la Directiva. En primer lugar, debe subrayarse la relevancia de este instrumento normativo, en la medida en que contribuye a unificar la respuesta de los Estados miembros frente a la violencia de género y la violencia doméstica. A diferencia del Convenio de Estambul, la Directiva establece obligaciones positivas de obligado cumplimiento para los Estados miembros.

Igualmente, resultan trasladables las consideraciones ya efectuadas respecto del Convenio en relación con su ámbito subjetivo de aplicación —que comprende tanto los actos violentos cometidos en la esfera pública como en la privada—, así como en lo relativo a la precisión terminológica existente entre los «daños económicos» del apartado a) y la «violencia económica» del apartado b).

Por otro lado, conviene advertir que la noción de violencia de género no se limita exclusivamente a la violencia ejercida contra las mujeres, ya que su definición permite inferir que también podría abarcar la violencia ejercida contra hombres y niños (Arangüena Fanego, 2024: 10). Este enfoque difiere del adoptado por la legislación española, en particular por la LVG, que circunscribe este concepto a la violencia ejercida contra las mujeres.

En cuanto a los objetivos de la Directiva, cabe destacar, en primer lugar, la tipificación de determinadas formas de violencia que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, con el propósito de armonizar los criterios de incriminación. En este sentido, la propia Directiva reconoce que, si bien la mayoría de los Estados miembros contemplan la violencia de género y la violencia doméstica en sus ordenamientos, lo hacen de manera heterogénea, lo que genera frag-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

mentación en la respuesta jurídica y cierta inseguridad. De ahí la necesidad de establecer normas comunes que garanticen la igualdad de trato de las víctimas en el conjunto de la Unión Europea. En segundo lugar, se persigue garantizar el acceso de las víctimas a la justicia; en tercer lugar, proporcionar un apoyo específico adaptado a sus necesidades; en cuarto lugar, promover la sensibilización y formación de los operadores jurídicos y, finalmente, reforzar la coordinación y cooperación tanto a nivel interno de cada Estado como en el ámbito de la Unión Europea (García Rodríguez, 2024: 3 ss.).

La Directiva se estructura en tres partes diferenciadas. La primera, recogida en el capítulo segundo, agrupa los delitos tipificados bajo la rúbrica «Delitos relacionados con la explotación sexual de mujeres y menores y con la delincuencia informática», incluyendo, entre otros, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzoso, la difusión no consentida de material íntimo —real o manipulado—, el ciberacecho, el ciberacoso y la incitación a la violencia o al odio por medios digitales.

La segunda parte se refiere al acceso a la justicia y a la protección de las víctimas. Estas cuestiones se abordan en el capítulo tercero, que establece normas mínimas dirigidas a facilitar el acceso al proceso penal, incluyendo aspectos como la denuncia o la gratuidad de la asistencia jurídica. Asimismo, el capítulo cuarto desarrolla el contenido del apoyo especializado que debe proporcionarse a las víctimas, con el objetivo de garantizar una atención integral, mientras que el capítulo quinto regula las medidas de prevención, destacando especialmente la formación de los profesionales que intervienen en situaciones de violencia de género o doméstica.

Por último, la tercera parte se centra en la coordinación y cooperación entre las distintas instituciones, tanto a nivel interno de los Estados como en el ámbito de la Unión Europea. A tal efecto, el capítulo sexto establece las disposiciones correspondientes, subrayando asimismo la importancia de disponer de datos fiables que permitan la elaboración de estadísticas actualizadas sobre la incidencia y evolución de la violencia (Serrano Masip, 2024: 3 ss.). Concretando los aspectos en los que la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, se refiere a la violencia económica se puede señalar, además de las definiciones ya indicadas, el Considerando 11 que recoge expresamente la violencia económica como violencia doméstica: «La violencia doméstica es un problema social grave que a menudo permanece oculto. Puede ocasionar traumas psicológicos y físicos importantes con graves consecuencias para la vida personal y profesional de la víctima, porque el autor suele ser una persona conocida de las víctimas, en la que la víctima espera poder confiar. Esta violencia puede adoptar diversas formas, en concreto de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, y producirse en distintos tipos de relaciones. La violencia doméstica incluye a menudo un control coercitivo y puede producirse con independencia de que el autor comparta o haya compartido un hogar con la víctima». También es relevante el Conside-

rando 32 que reconoce como forma de control sobre la víctima el control económico que impide el acceso de la víctima a sus recursos financieros: «Los Estados miembros pueden ampliar la asistencia jurídica, incluida la asistencia jurídica gratuita, a las víctimas cuando denuncien delitos, si así lo dispone el Derecho nacional. Al evaluar los recursos de la víctima con el fin de decidir si se concede o no asistencia jurídica, los Estados miembros deben tener en cuenta el acceso efectivo de la víctima a sus recursos financieros. La violencia doméstica puede traducirse en un control económico por parte del autor, y las víctimas podrían no tener acceso efectivo a sus propios recursos financieros». Y el Considerando 39 que añade como factor de riesgo el grado de control económico: «Al evaluar las necesidades de protección y apoyo de la víctima, (...). También debe tenerse en cuenta el grado de control ejercido por el autor o sospechoso del delito sobre la víctima, ya sea desde el punto de vista psicológico o económico» (ampliamente, Arangüena Fanego: 2024, 20 ss.).

Se puede concluir este apartado indicando que las preguntas fundamentales relacionadas con la Directiva serán 1) si la legislación española cumple con las obligaciones derivadas de la Directiva, 2) si el Estado español está obligado a incluir expresamente la violencia económica en su legislación sobre violencia de género y doméstica y 3) en caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea positiva, si debe tipificarse expresamente la violencia económica en el CP. Estas cuestiones se analizarán en el apartado cuarto.

3.2. **Normativa autonómica**

Prácticamente todas las autonomías han incluido entre su normativa, leyes que tratan de proteger y amparar a las víctimas de violencia de género y de violencia doméstica, a través de la adopción de medidas integrales de protección y de reparación. Un análisis detallado de todas las normas (Estudio: 2023, 53 ss; García Calvete: 2025, 58 ss.). En todas se reconoce la violencia económica como una manifestación de violencia contra la mujer y en todos los casos se circunscribe dicha violencia al ámbito familiar, de la pareja o de la expareja. Agrupando las distintas definiciones se pueden distinguir por un lado aquellas que definen la violencia económica: «como la privación intencionada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos, y la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja» (así la Ley 16/2003, de 8 de abril de Canarias; Ley 4/2007, de 22 de marzo de Aragón; Ley 11/2007, de 27 de julio de Galicia; Ley 7/2007, de 4 de abril de Murcia; Ley 13/2010, de 9 de diciembre de Castilla y León; Ley Foral 14/2015, de 10 de abril de la Navarra; Ley 11/2016, de 28 de julio de Illes Balears).

Otro grupo de comunidades autónomas incluyen en la definición el concepto de discriminación y especifican las modalidades de violencia económica.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

Así la Ley 13/2007 de 26 de noviembre de Andalucía define la violencia económica como «aquella que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica». La Ley 7/2012, de 23 de noviembre de la Comunidad Valenciana define la violencia económica como «toda limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación». La Ley 4/2018, de 8 de octubre de Castilla la Mancha también define la violencia económica como «la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, ya se produzca durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja». Por su parte la Ley 5/2008, de 24 de abril, de Cataluña sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (modificada posteriormente por la Ley 17/2020 y por la Ley 10/2023), describe las modalidades de violencia económica, así señala: « Violencia económica: consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijos o hijas, en el impago reiterado e injustificado de pensiones alimenticias estipuladas en caso de separación o divorcio, en el hecho de obstaculizar la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja y en la apropiación ilegítima de bienes de la mujer».

Las dos normas más recientes son las de La Rioja con la Ley 11/2022, de 20 de septiembre, que define la violencia económica como «La privación intencionada y no justificada legalmente de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, ya se produzca durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja, o los impedimentos y obstáculos intencionados para que la víctima acceda a los recursos, formación y empleo».

Y la del País Vasco con el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, que en su artículo 54 define la violencia de género como: «una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla

pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial».

Como puede observarse, todas ellas constituyen definiciones notablemente similares. No obstante, pueden apreciarse ciertas particularidades: en Aragón se alude al maltrato económico en lugar de a la violencia económica; en Andalucía se incorpora expresamente la conducta consistente en impedir el acceso de la mujer al mercado laboral con la finalidad de generar dependencia económica; en un sentido análogo, en La Rioja se añade la obstaculización del acceso a la formación; y en Cataluña se pone el acento en el impago de pensiones alimenticias.

En todo caso las normativas autonómicas en su conjunto recogen las distintas modalidades de violencia económica.

La definición más divergente se encuentra en el Decreto del País Vasco. En primer lugar, no se refiere específicamente a la violencia económica, sino que contempla los medios económicos como una de las formas de ejercicio de la «violencia machista». Aunque se trata de un enfoque novedoso, resulta, a mi juicio, más adecuado y clarificador, en la medida en que parte de una premisa general —la definición de violencia machista—, que entiendo es sinónimo a violencia de género, y, a partir de ella, identifica las distintas formas o medios a través de los cuales puede manifestarse, entre ellos el económico. Este planteamiento permite proyectar todas las características propias de la violencia machista sobre sus diversas modalidades, posibilitando, por ejemplo, la aplicación de la norma a supuestos de violencia ejercida en el ámbito público (violencia institucional).

Asimismo, el Decreto incluye expresamente como víctimas a las mujeres transexuales, lo cual constituye un acierto, al tiempo que amplía, también de manera adecuada, la consideración de que la violencia machista puede producirse tanto por acción como por omisión.

3.3. **Normativa estatal**

3.3.1. *LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*

Se puede afirmar que la LVG supuso un avance muy importante, tanto desde el punto de vista jurídico, como desde el punto de vista sociológico. Además de reconocer que la causa de la violencia de género proviene de la discriminación histórica hacia las mujeres, considera la violencia de género como un atentado contra los derechos humanos de las mujeres, obligando a los poderes públicos a responsabilizarse, conforme al art. 9.2 CE. En su exposición de motivos define la violencia de género, como la violencia que se dirige contra las mu-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

jeres por el hecho de serlo. En este sentido se diferencia de la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo que considera la violencia contra las mujeres como una modalidad de la violencia de género, por lo que cabría, conforme a la Directiva considerar violencia de género algunos supuestos que tuvieran como víctimas hombres o niños. Pero, sobre todo, la LVG supuso dar visibilidad pública a la violencia contra las mujeres probablemente en un momento en el que la sociedad todavía no era consciente de ella. La LVG hizo que dejara de verse esta violencia como un problema doméstico/privado para poner el foco en la cuestión de género y visibilizarla como un problema público.

Como aspecto muy positivo, la LVG ofrece una respuesta integral abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar. Contempla la protección de los menores. Por otro lado, recoge medidas de sensibilización e intervención en al ámbito educativo. Se exige, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Crea los Juzgados de violencia contra la mujer e incluye la necesidad de formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley. Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

No obstante, la LVG tiene dos carencias importantes. En primer lugar, el art. 1 de la LVG recoge el objeto de la Ley y lo primero que sorprende es que, a diferencia de la Exposición de Motivos donde se define la violencia de género como toda violencia que se ejerce sobre la mujer por el hecho de serlo, en este precepto se restringe a aquella violencia sobre las mujeres ejercida por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o por quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. A partir de la LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia se añade al art. 1 un apartado 4 en el que se incluye, como posibles víctimas de violencia, a los menores de edad que sean familiares o allegados de la mujer. Pero la norma deja fuera de su ámbito aquella violencia de género ejercida fuera del entorno de la pareja, conductas como matrimonios forzados, trata de personas, mutilación genital, etc. y ello ha sido criticado por la mayoría de la doctrina (Larrauri Pijoan: 2007, 70 ss.). Especialmente crítica sobre esta cuestión es Villacampa Estiarte, quien entiende que se trata de un concepto estrecho de violencia de género, que confunde los conceptos de violencia de género y doméstica. Además, considera que la LVG, no concuerda con el Estatuto de la víctima aprobado por la Ley 4/2015, ya que la LVG apuesta por la protección específica de un tipo de víctimas, atendiendo al delito cometido,

mientras que, conforme al Estatuto de la víctima, la protección especial debe otorgarse atendiendo a la correspondiente evaluación individual (Villacampa Estiarte: 2018, 18 ss.).

La segunda carencia identificada en la LVG radica, precisamente, en la ausencia de una referencia expresa a la violencia económica. Como se ha señalado previamente en este trabajo, el artículo 1.3 de la LVG dispone que la violencia de género comprendida en la norma abarca todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones contra la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, sin efectuar mención alguna a la violencia económica.

En el primer informe de evaluación elaborado por el Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO: 2020) sobre el cumplimiento por parte de España del Convenio de Estambul, se considera la LVG como un referente para otros países europeos. No obstante, el informe advierte que la definición de violencia doméstica contra la mujer se ajusta en términos generales a la prevista en el artículo 3.b del Convenio de Estambul, con la salvedad de no incluir la violencia económica.

Por su parte, el informe de (GREVIO: 2024) manifiesta su preocupación por la disparidad de definiciones de violencia económica existentes en las normativas autonómicas. Si bien valora positivamente la creciente consideración de este concepto en las resoluciones judiciales relativas a la violencia en la pareja, subraya la necesidad de armonizar las definiciones y enfoques con el fin de garantizar niveles homogéneos de protección y apoyo en todo el territorio. En consecuencia, recomienda a las autoridades españolas la adopción de medidas legislativas u otras iniciativas encaminadas a lograr una mayor coherencia entre las definiciones de las distintas formas de violencia contra las mujeres vigentes en España y las contempladas en el artículo 3 del Convenio de Estambul.

En mi opinión, el reconocimiento expreso de la violencia económica en la LVG resulta fundamental, en la medida en que permitiría garantizar a sus víctimas el acceso a las medidas de apoyo y protección previstas en la norma. Entre estas, cabe destacar las recogidas en el Título II, capítulo I, como el derecho a la asistencia jurídica gratuita (artículo 20), cuya extensión ha sido, además, objeto de reivindicación por parte de la abogacía española (XII Jornadas de la Abogacía Española: 2024). Asimismo, adquieren especial relevancia los derechos laborales y las prestaciones de la Seguridad Social regulados en el capítulo II (artículo 21), particularmente si se tiene en cuenta que uno de los efectos más graves de la violencia económica es la generación de situaciones de dependencia económica de la víctima. Del mismo modo, deben mencionarse los derechos económicos contemplados en el capítulo IV (artículos 27 y 28), que incluyen ayudas sociales y el reconocimiento de las víctimas de violencia de género como colectivo prioritario en el acceso a viviendas protegidas.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

Presentan especial interés los artículos 28 bis y 28 ter, incorporados en el capítulo V por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en los que se regula el derecho a la reparación. El alcance de dicha reparación, conforme al artículo 28 ter, comprende la obligación de compensar, entre otros perjuicios, la pérdida de oportunidades —incluidas las relativas a la educación, el empleo y las prestaciones sociales—, así como los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.

En consecuencia, la no inclusión de la violencia económica como modalidad de violencia de género en la definición contenida en la LVG impide que las víctimas de este tipo de conductas puedan acceder plenamente al conjunto de derechos anteriormente mencionados.

Además, de todo lo anterior, habría que añadir el importante efecto de visibilización que supondría la inclusión de esta violencia en la LVG. Es importante destacar que la ausencia de esta violencia en la ley hace que en muchas ocasiones los aspectos económicos no se recojan en las denuncias y pasen inadvertidos.

A modo de conclusión, y atendiendo a que, como se ha defendido en este trabajo, la violencia económica puede constituir una modalidad específica de violencia de género, considerando, además, que tanto la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo como el Convenio de Estambul reconocen la violencia económica como una forma de violencia contra las mujeres, e incluso de manera más explícita como violencia doméstica, y teniendo en cuenta que la normativa autonómica también la contempla como tal, resulta coherente y jurídicamente adecuado que la LVG incorpore expresamente la violencia económica dentro de su ámbito de aplicación. La mayoría de la doctrina es partidaria de esta inclusión, así, entre otros (Freixes Sanjuan: 2022, 27; Arangüena Fanego: 2024, 23; Cascales Bernabeu: 2025, 349; García Calvete: 2025, 57; Yugueros Gutiérrez: 2026, 323 s.).

3.3.2. *Otras medidas estatales*

Para alguna autora La LO 8/2021, de 4 de junio de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia, incluye la violencia económica en su artículo 1.3 al establecer que: «a los efectos de esta ley, por violencia toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital». (García Calvete: 2025, 57). Así también lo afirma la Sentencia del Tribunal Supremo 41/2024 de 17 de enero de 2024 (rec. 6358). No obstante, se trata de una definición bastante genérica, que no incluye a las mujeres víctimas de la violencia económica, quedando circunscrita al impago de pensiones alimenticias (Cascales Beranbeu: 2025, 348).

El Pacto de Estado en materia de violencia de género de 2017, recoge la definición de violencia contra las mujeres del Convenio de Estambul, considerando una cuestión de Estado «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico o perjuicio económico para la mujer, tanto en la vida pública como en la vida privada». En el eje 8 plantea la visualización y atención de otras formas de violencia, incluyendo todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada, pero no incorpora una definición explícita de la misma. En el eje 7 del Pacto, sobre recomendaciones a comunidades autónomas, entidades locales y otras instituciones, se introduce la medida 249 que propone instar a la Federación de Municipios y Provincias a realizar un estudio sobre las consecuencias de la ejecución de la hipoteca por impago, cuando víctima y agresor figuran como responsables de crédito hipotecario a efectos de identificar qué problemática se está produciendo y adecuar la legislación para evitar situaciones de violencia económica. La cuestión del impago de la cuota de la hipoteca en los supuestos de separación o divorcio es especialmente importante, puesto que el impago de la hipoteca puede desembocar en la pérdida del hogar familiar, afectando gravemente a la parte que ostenta la custodia y a los menores. El TS en su sentencia 239/2021, de 17 de marzo, incluye este supuesto dentro del concepto de «prestación económica asistencial» del artículo 227.2 del CP, siempre que el pago de esa cuota conste en resolución judicial, entendiendo que: «el impago no es una simple infracción contractual sino una forma de abandono económico que pone en riesgo la vivienda y la estabilidad familiar, y por tanto merece reproche penal como manifestación de violencia económica» (así también Cascales Bernabeu: 2025, 351).

En la medida 104 los Grupos Parlamentarios declaran que la violencia contra las mujeres comprende todos los actos de violencia basados en el género que implican o puedan implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, así como cualquier otra forma de violencia que afecte a las mujeres de forma desproporcionada. Declaran además que el reconocimiento de derechos a toda mujer víctima de cualquier acto de violencia de los contemplados en el Convenio de Estambul y no reconocidos por la LO 1/2004, deberá ser objeto de normativa específica, pero en tanto en cuanto no se produzca dicho desarrollo normativo, recibirá tratamiento preventivo y estadístico en el marco de la LO 1/2004. La respuesta penal en estos casos se regirá por lo dispuesto en el CP.

La Estrategia Estatal 2022-2025, como ya se ha analizado más arriba reconoce expresamente la violencia económica como una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres, aunque, como también se ha indicado, el último

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

inciso, en el que establece que para la consecución de la violencia económica pueden emplearse distintas formas de violencia, como la física, la psicológica o la ejercida a través de medios digitales, puede poner en duda la autonomía o especificidad de la violencia económica.

Por último, se puede señalar el Plan estratégico para la igualdad efectiva 2022-2025 que se refiere de manera indirecta cuando indica: «VM.2.1.2. Mejorar el conocimiento de todas las formas de violencia machista, incluyendo la que enfrentan los hijos y las hijas y otras personas dependientes o del entorno íntimo, que también son víctimas de la violencia machista y, de manera especial, hacer estudios acerca del impacto y consecuencias que la violencia vicaria y económica está teniendo sobre las y los menores y sus madres».

4. **Posible respuesta penal**

Como ya he señalado, considero oportuna y acertada la incorporación autónoma y diferenciada de la violencia económica en el ámbito de la LVG. Esta posición, como se ha expuesto previamente, cuenta con el respaldo mayoritario de la doctrina especializada que ha analizado esta manifestación de violencia, así como del propio Ministerio de Igualdad (Estudio, 2023) y de GREVIO en sus evaluaciones sobre el cumplimiento por parte de España del Convenio de Estambul (2020 y 2024).

No obstante, determinadas posiciones doctrinales han ido más allá al sostener la conveniencia de incorporar expresamente la violencia económica en el CP. Así, Arangüena Fanego considera que, a la luz de la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, la inclusión de la violencia económica en el artículo 173.2 del CP resulta obligada (Arangüena Fanego, 2024: 11). Asimismo, como ya se ha indicado, la Magistrada Avilés Palacios, en la Sentencia del Juzgado de lo Penal n.º 2 de Mataró de 22 de julio de 2021, insta al Gobierno de España, al amparo del artículo 4.2 del CP, a valorar la conveniencia de incorporar un precepto específico que contemple la violencia económica como una modalidad de violencia de género.

A fin de determinar si resulta necesaria esta respuesta penal, se abordará en primer lugar, de manera sucinta, la regulación vigente, para posteriormente analizar si concurre o no una eventual laguna punitiva.

4.1. **Regulación penal actual de la violencia de género y doméstica**

Se pueden distinguir tres bloques de regulación penal. El primero es el que se denomina protección reforzada de la mujer que consiste básicamente en incrementar la pena al autor de algunos delitos cuando la víctima sea su esposa, o mujer a la que esté o haya estado ligada por una análoga relación de afecti-

vidad, aun sin convivencia. Los delitos son los contenidos en el art. 153 (lesiones no constitutivas de delito); en el art. 171 (amenazas leves) y en el art. 172 (coacciones leves). Además, se agrava la pena del delito de lesiones cuando la víctima sea la esposa, o mujer a la que esté o haya estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad (artículo 148 del CP). Las críticas a esta protección reforzada fueron muy duras, planteándose múltiples cuestiones de inconstitucionalidad a las que contestó el TC declarando la constitucionalidad del artículo 153.1 del CP en su Sentencia 59/2008, de 14 de mayo, manifestando que: «no resulta irrazonable entender que en la agresión del varón hacia la mujer que es o fue su pareja se ve peculiarmente dañada la libertad de ésta; se ve intensificado su sometimiento a la voluntad del agresor y se ve peculiarmente dañada su dignidad, en cuanto persona agredida al amparo de una arraigada estructura desigualitaria que la considera como inferior».

No cabe duda de que la tipificación de estos delitos ha tenido un efecto comunicativo muy importante y valioso, puesto que ha puesto encima de la mesa el debate sobre las causas de la violencia de género. El debate ha aclarado las diferencias entre la violencia doméstica y de género y ha reflejado que una conducta delictiva que, desde una perspectiva natural es igual a otra, puede representar un hecho social y jurídicamente diferente de aquélla porque su significado social es distinto y porque contiene un desvalor jurídico singular diferenciado (Pérez Manzano: 2016, 38). No obstante, algunas críticas planteadas hacen que sea preciso un replanteamiento de esta protección reforzada. Así, se critica el absurdo que supone que esta protección no se recoja en los delitos más graves de violencia habitual (Laurenzo Copello: 2015, 810-811), la falta de necesidad de estos preceptos al haberse incluido la agravante en la reforma por LO 1/2015, del CP (Seoane Marín/Olaizola Nogales: 2019, 455) o el agotamiento de la función simbólica de la norma (Villacampa Estiarte: 2018, 31).

El segundo bloque es el que recoge la violencia doméstica, en el artículo 173.2 y 3 del CP. Se trata de un delito de violencia doméstica, en el que se reconocen como víctimas tanto hombres y mujeres, recogiéndose también la violencia doméstica de género, al incluir entre las posibles víctimas a la mujer o ex mujer del agresor. No se contempla la protección reforzada de la mujer, aunque hubiera tenido más lógica dicha la inclusión precisamente para los casos de violencia habitual, porque es en ella donde se puede constatar una forma de relación basada en la agresión. Se recogen como formas de violencia típicas únicamente la violencia física y la psicológica, no mencionándose, tal y como se ha señalado, la violencia económica. Un elemento básico es la habitualidad con la que deben ejercerse las violencias, elemento que se define en el apartado tercero del precepto. Conviene subrayar la interpretación que el Tribunal Supremo ha otorgado al concepto de habitualidad, alejándose de un enfoque meramente cuantitativo basado en el número de actos violentos y orientándose hacia la apreciación de un contexto de violencia continuada o permanente. Así en la

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

STS 247/2018 de 24 de mayo define como: «Una situación permanente de dominación sobre las víctimas, que las atemoriza impidiéndoles el libre desarrollo de su vida. La habitualidad no es un problema aritmético de número mínimo de comportamientos individualizados que han de sumarse hasta alcanzar una determinada cifra, sino que responde más a un clima de dominación o intimidación, de imposición y desprecio sistemático que los hechos probados describen de forma muy plástica y viva. Lo determinante es crear una atmósfera general de esa naturaleza, que trasluzca un afianzado instrumento de superioridad y de dominio hacia la víctima, lo que sería producto de una reiteración de actos de violencia psíquica o física de diversa entidad, a veces nimia, pero cuya repetición provoca esa situación que permite hablar de habitualidad».

Finalmente, el tercer eje que configura la vigente regulación penal en materia de violencia de género lo constituye la circunstancia agravante por razón de género, prevista en el artículo 22.4.ª del CP. Esta agravante se incorpora por la reforma operada por la LO 1/2015, de 30 de marzo y en su exposición de motivos la justifica del siguiente modo: «en la necesidad de reforzar la protección especial que actualmente dispensa el Código Penal a las víctimas de la violencia de género», así como «en la obligación de adecuarse a los compromisos internacionales del Estado español, como el Convenio n.º 210 del Consejo de Europa de 7 de abril de 2011 (Convenio de Estambul)». Es importante en este punto advertir, por lo que se explicará en el siguiente apartado, que esta circunstancia agravante es aplicable a aquellos supuestos de violencia contra la mujer que carecen de figuras específicas tipificadas en el Código Penal siendo indiferente que la víctima sea pareja o expareja del agresor. (Sentencia del Tribunal Supremo 565/2018, de 19 de noviembre).

4.2. **¿Es necesaria la tipificación expresa de la violencia económica?**

Una vez analizada la regulación penal actual de la violencia de género y doméstica en el CP español, es preciso plantear la pregunta de si es necesaria la tipificación expresa de la violencia económica. Tal y como ya se indicaba más arriba nos debemos cuestionar si el Estado español está obligado, debido a la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, a incluir expresamente la violencia económica en su legislación sobre violencia de género y doméstica.

A la luz de las conductas que en este trabajo he considerado violencia económica, cabe afirmar que gran parte de ellas ya se encuentran tipificadas en el ordenamiento penal. Así, y sin ánimo de exhaustividad, las conductas calificadas como «control económico», que en determinados supuestos pueden llegar a implicar la privación total de recursos destinados a la adquisición de alimentos y bienes básicos —tanto para la mujer como para sus hijas e hijos, generando situaciones de extrema dependencia económica, podrían subsumirse en el delito de coacciones (artículo 172 del CP), en el delito contra la integridad moral

previsto en el artículo 173.1 del mismo texto legal o en el delito de abandono de familia del artículo 226 del CP. Además, tales conductas podrían integrar, en su caso, un delito de apropiación indebida conforme al artículo 252 del CP. Por su parte, los supuestos que se han denominado «sabotaje laboral», caracterizados por la utilización de estrategias de manipulación emocional dirigidas a generar en la víctima un sentimiento de culpabilidad por dedicar tiempo al estudio o al trabajo en detrimento de la pareja o del entorno familiar, así como aquellas conductas de acoso derivadas de celos de carácter patológico, pueden igualmente ser constitutivos de delitos de coacciones (artículos 172 y 172 ter del CP) y, en su caso, de un delito contra la integridad moral (artículo 173.1 del CP), además este tipo de conductas constituirán en muchas ocasiones violencia psicológica del art. 173.2 CP. En lo que respecta a los casos de «explotación económica», en los que la víctima asume de manera exclusiva la cobertura de los gastos comunes mientras el agresor no contribuye o incluso desvía los ingresos hacia cuentas propias o de su familia de origen, provocando con ello graves privaciones para la mujer y sus hijas e hijos, tales conductas podrían ser constitutivas de un delito de apropiación indebida (artículo 252 del CP), así como del delito de abandono de familia previsto en el artículo 226 del mismo cuerpo legal. Por último, los supuestos de «explotación económica» que se producen con posterioridad a la ruptura de la relación pueden integrar el delito de impago de pensiones, tipificado en el artículo 227 del CP.

Es importante destacar que algunos de estos delitos contemplan la protección reforzada de la mujer, así por ejemplo el delito de coacciones 172.2 del CP o también incrementan la pena cuando la víctima sea alguna de las contempladas en el artículo 173.2 CP, así el propio artículo 172. 3 o el artículo 172 ter apartado 2 CP.

Por otra parte, tal y como se ha expuesto, la circunstancia agravante por razón de género, prevista en el artículo 22.4.ª del CP, resulta de aplicación a aquellos delitos cometidos contra la mujer que no incorporen una agravación específica por dicho motivo, siempre que los hechos se inserten en un contexto objetivo de dominación susceptible de acreditación a través de un conjunto de elementos externos. Desde esta óptica, resulta especialmente significativo que en las dos resoluciones del Tribunal Supremo en las que se reconoce el delito de impago de pensiones como una manifestación de violencia económica (Sentencias del TS 239/2021, de 17 de marzo [rec. 2293/2019], y 41/2024, de 17 de enero [rec. 6358/2021]), así como en la Sentencia del Juzgado de lo Penal n.º 2 de Mataró, de 22 de julio de 2021, en la que se califica el impago reiterado de pensiones tipificado en el artículo 227 del CP como una forma de violencia económica constitutiva de violencia de género, no se aprecie la concurrencia de la referida circunstancia agravante por razón de género. Tras la revisión de la jurisprudencia, no se ha localizado ninguna resolución en la que, tratándose de un delito de impago de pensiones tipificado en el artículo 227 del CP, se haya

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

apreciado la concurrencia de la circunstancia agravante por razón de género. No obstante, cabe sostener que, en aquellos supuestos en los que el sujeto activo haya ejercido un poder de control y dominación mediante el uso de recursos económicos —como ocurre en el impago de pensiones o en otras conductas tales como la apropiación indebida—, resultaría coherente y sistemáticamente adecuado apreciar la aplicación de dicha circunstancia agravante. De este modo, se contribuiría a reforzar la calificación de tales conductas como manifestaciones de violencia de género.

Una precisión importante es la posible barrera que puede suponer en estos casos la excusa absolutoria prevista en el artículo 268 del CP y que permite eximir de pena a los cónyuges que no estuvieren separados legalmente o de hecho o en proceso judicial de separación, divorcio o nulidad de su matrimonio por los delitos patrimoniales que se causaren entre sí, siempre que no concurra violencia o intimidación, o abuso de la vulnerabilidad de la víctima, ya sea por razón de edad, o por tratarse de una persona con discapacidad. Estoy de acuerdo con Devis Matamoros cuando afirma que este precepto carece de fundamento en la actualidad y puede suponer una total desprotección para la mujer en el ámbito de la pareja, convirtiendo en impune la violencia económica (Devis Matamoros, 2021: 205). Por otra parte, otro posible obstáculo puede ser el régimen de gananciales que rige por defecto en los matrimonios en España. Así, por ejemplo, serán gananciales las cuentas bancarias, las indemnizaciones por despido las deudas contraídas o las prestaciones por discapacidad, lo que puede ser una dificultad para dirimir responsabilidades penales por delitos contra el patrimonio, puesto que el sujeto (agresor) podrá utilizar los recursos comunes. No obstante, es preciso matizar que el Tribunal Supremo en su Acuerdo no Jurisdiccional de 25 de octubre de 2005 reconoció que, incluso habiendo régimen de gananciales puede haber delito de apropiación indebida «El régimen de la sociedad de gananciales no es obstáculo para la comisión del delito de apropiación indebida, en su modalidad de distracción, por uno de los cónyuges, sin perjuicio de la aplicación en su caso de la excusa absolutoria del artículo 268 del CP». Atendiendo a este Acuerdo, y a que el propio artículo 268 del CP no es aplicable cuando haya violencia podría considerarse que en aquellos casos en los que queda patente el ejercicio de violencia económica por parte del sujeto quedaría excluida la aplicación de la excusa absolutoria del artículo 268 del CP y podría aplicarse el delito patrimonial que corresponda. Para ello, sin embargo, sería necesario un reconocimiento en el ordenamiento jurídico de la violencia económica.

Como se observa, las conductas que conforman la violencia económica sí tienen respuesta en nuestro ordenamiento penal, por lo que considero que la obligación impuesta por la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, se puede estimar cumplida. La cuestión es si esta protección penal es adecuada o es precisa una regulación más específica de la violencia económica, porque

como ya se ha visto son bastantes los autores que abogan por la regulación específica (Freixes Sanjuan: 2022, 27; Arangüena Fanego: 2024, 23; Cascales Bernabeu: 2025, 349; García Calvete: 2025, 57; Yugueras Gutiérrez: 2026, 323 s.) y especialmente relevante es la sentencia, ya analizada, Sentencia del Juzgado de lo Penal n.º 2 de Mataró de 22 de julio de 2021. Como propuesta concreta se ha defendido la inclusión de la violencia económica en el artículo 173.2 del CP como modalidad separada de la violencia física y psíquica (Arangüena Fanego: 2024, 23).

Es importante aclarar que lo que se dirime en este punto no es si la violencia económica debe reconocerse como tal en la LVG medida que ya he explicado me parece adecuada y correcta, sino si debe tipificarse como delito, concretamente si se debe incluir este tipo de violencia de manera autónoma en el artículo 173.2 del CP. Para ello será necesario decidir si las conductas constitutivas de violencia económica merecen esta respuesta penal. Se tratará de conductas que no constituyan violencia psicológica, puesto que en ese caso se podrá aplicar sin problema el artículo 173.2 del CP. Ya se ha visto que la violencia económica viene conformada por conductas específicas y diferenciadas, consistentes en la privación, control o explotación de los recursos económicos de la víctima a través del control económico, de la explotación económica y del sabotaje laboral. Son conductas que generan una dependencia económica y que están basadas en el dominio y el control del agresor respecto de la víctima, pero que pueden diferenciarse de la violencia psicológica.

Tal y como se ha descrito en este trabajo, las consecuencias derivadas de esta violencia, pueden dañar la autonomía personal, la capacidad de decisión y la independencia económica de la mujer, perpetuando su subordinación, incluso pueden llevarla a una situación de aislamiento. En este sentido se puede afirmar la conveniencia de incluirla en el artículo 173. 2 del CP junto a la violencia física y psicológica. No obstante, dado que el bien jurídico protegido en el precepto es la integridad moral, para poder considerar merecedora de respuesta penal la violencia económica, deberá cumplir una serie de requisitos, tales como el carácter reiterado de la conducta: los actos de violencia económica se debe manifestar de forma sistemática y no ocasional; deben reducir la autonomía e independencia económica de la víctima, produciendo dos tipos de efectos, por un lado, el control y la sumisión dentro de la relación de pareja —mediante la obstaculización de obtener ingresos propios— y por otro, el estrangulamiento económico que garantiza dependencia, mediante el impago de pensiones o mediante la manipulación de bienes comunes.

En conclusión, la violencia económica deberá crear de forma equivalente a la violencia física y psicológica un clima de violencia permanente, tal y como lo define el TS en la Sentencia 247/2018, de 24 de mayo, en la que, refiriéndose al delito de violencia habitual, expone que: «Se trata de un tipo con sustantivi-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

dad propia que sanciona la consolidación por parte de sujeto activo de un clima de violencia y dominación; de una atmósfera psicológica y moralmente irrespirable, capaz de anular a la víctima e impedir su libre desarrollo como persona, precisamente por el temor, la humillación y la angustia inducidos. Un estado con autonomía propia y diferenciada, que se vertebra sobre la habitualidad, pero en la que los distintos actos que lo conforman sólo tienen el valor de acreditar la actitud del agresor».

5. **Breve referencia a la violencia institucional**

Ya he indicado al comienzo de este trabajo que además de la violencia económica que se puede producir en las relaciones de pareja y expareja, también puede hablarse de la violencia económica institucional que constituye un fenómeno grave que se produce en ámbitos públicos. Solo haré una breve referencia a ella, porque será objeto de un próximo trabajo. La violencia institucional económica se refiere a prácticas, decisiones u omisiones de instituciones públicas o privadas que generan, mantienen o agravan desigualdades económicas, limitan derechos o colocan a personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad económica. Puede aparecer de distintas formas, por ejemplo, como barreras para acceder a ayudas, subsidios o servicios públicos por trámites excesivos o discriminación; retrasos injustificados en pagos, pensiones o prestaciones; políticas o prácticas discriminatorias que afectan más a ciertos grupos (mujeres, migrantes, personas con discapacidad, etc.); abuso de poder institucional que impide el acceso a empleo, vivienda, salud o educación por razones económicas; falta de protección frente a violencia económica, como cuando las instituciones no actúan ante casos de dependencia financiera o control económico.

Para resolver la violencia institucional habrá que acudir con carácter general a medidas distintas al Derecho penal que permitan salvar los obstáculos descritos. Algunas de estas medidas ya se han incorporado al ordenamiento jurídico, aunque todavía quedan barreras por superar, otras se plantean como posibles propuestas. Se pueden citar algunas de ellas: El artículo 220.1 de la Ley General de Seguridad Social que supone el acceso reforzado a la pensión de viudedad para víctimas de violencia de género. El precepto establece que: «En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho». Por tanto, las víctimas de violencia de

género pueden acceder, aunque no cobren pensión compensatoria**,** si acreditan que eran víctimas en el momento de la separación o divorcio. La excepción se fundamenta en la posible dependencia económica respecto del agresor por las dificultades para mantener empleo o ingresos propios, la posible renuncia a reclamar derechos económicos durante la ruptura, y, en definitiva, los mayores riesgos de pobreza o exclusión tras la separación. Además, no hace falta condena en firme, sino que bastará con que quede acreditado un clima hostil (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2016 y 27 de septiembre de 2017). Por otra parte, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 17-10-2024 (rec. 3336/2022) plantea la cuestión de si, para tener derecho a la pensión de viudedad, la actora cumple con el requisito de ser víctima de violencia de género e*n el momento de la separación judicial o el divorcio* mediante sentencia firme, como exige el artículo 220.1 LGSS. La Sentencia resuelve declarando que el requisito legal de que para obtener la pensión de viudedad la víctima de violencia de género lo ha de ser «en el momento» de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme (artículo 220.1 de la Ley General de la Seguridad Social), ha de interpretarse de forma flexible y atendiendo a todas las circunstancias concurrentes. Lo importante, afirma el Tribunal Supremo, «es que se pueda establecer una razonable conexión temporal entre la violencia de género y la ruptura matrimonial».

Otra medida está relacionada con el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos regulado en el Real Decreto 1618/2007, que prevé un tratamiento preferente y urgente para estas víctimas en los supuestos de impago. El Real Decreto prevé un procedimiento de urgencia en su artículo 16, y entre los casos expresamente previstos se aplicará a quien tenga la guarda y custodia habiendo sido víctima de violencia de género (art. 16.2 b) y 4). Por su parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su Disposición Adicional 19.ª establece que: «En el marco de la protección contra la violencia económica en los términos previstos en esta ley, el Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación específica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos y que, en todo caso, tendrá en cuenta las circunstancias de las víctimas de violencia de género. Para reforzar las medidas de apoyo a las víctimas de violencia económica, el Gobierno modificará la regulación actual del Fondo de Garantía de Pensiones en el sentido de mejorar su accesibilidad, su eficacia y su dotación económica, a través de la modificación del Real Decreto 1618/ 2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.». Sin embargo, la modificación del Real Decreto no se ha producido todavía.

Es interesante también la Sentencia del Tribunal Supremo 1368/2022 (rec. 6568/2020) que sobre la deducción del artículo 81bis.1.c) de la Ley del

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

Impuesto sobre la Renta de las Personas Física (deducción aplicable a padres o madres que no tengan derecho a percibir prestación de alimentos), afirma que dicha deducción será aplicable también a aquellos padres o madres que, teniendo derecho a la prestación de alimentos, no la perciban (es interesante para aquellos casos de impagos de pensiones).

Podrían plantearse medidas desde el Derecho civil, como por ejemplo considerar anulables los negocios jurídicos realizados durante la relación que perjudiquen a la mujer o a los bienes comunes, o considerar la anulación por lesión, de la liquidación del régimen de gananciales cuando la víctima haya cedió por miedo, o la consideración del impago de la cuota de la hipoteca como conducta incluible en el delito de impago de pensiones del artículo 227 CP (Palazón Garrido: 2021, 536 ss.; Rodríguez Ruiz: 2022).

Tal y como se ha indicado en el trabajo, es importante también el acceso a la justicia gratuita para las víctimas de violencia económica que les permita obtener la asistencia letrada necesaria para poder lograr una defensa adecuada. En este momento, la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita en su artículo 2.h) reconoce esta asistencia a las víctimas de violencia de género, sin embargo, al no estar reconocida la violencia económica como violencia de género, se plantea un problema, máxime cuando en muchas ocasiones de situaciones de violencia económica, la víctima puede estar en una situación económicamente muy difícil.

Por último, sería conveniente, tal y como se ha indicado, la no aplicación de la excusa absolutoria recogida en el artículo 268 CP, cuando el delito patrimonial se cometa en un entorno de violencia económica.

6. **Conclusiones**

Como conclusiones más relevantes de este trabajo se pueden considerar las siguientes:

Considero que la violencia económica puede considerarse una forma autónoma de violencia de género, en la medida en que se manifiesta a través de conductas específicas y diferenciadas, puede generar un daño propio al afectar directamente a la autonomía personal, a la capacidad de decisión y a la independencia económica de la mujer y, aunque frecuentemente coexiste con otras formas de violencia, puede producirse de manera independiente. Por otra parte, los dos instrumentos internacionales más relevantes, el Convenio de Estambul y la Directiva (UE) 2024/1385, de 14 de mayo, reconocen la violencia económica como una modalidad autónoma de violencia de género y doméstica e igualmente los informes de GREVIO manifiestan como una laguna de nuestra regulación la no consideración específica de la violencia económica.

En mi opinión, la inclusión de la violencia económica en la LVG resulta adecuada y necesaria para visibilizarla y para que la víctima pueda acceder a todas las prestaciones contempladas en la norma. Sin embargo, en cuanto a la inclusión en el CP creo que debe actuarse con cautela. Por un lado, como se ha visto, muchas de las conductas que conforman la violencia económica ya constituyen delito según nuestro CP, y se les podrá aplicar la circunstancia agravante del artículo 22.4.ª del CP —aplicación que se verá favorecida a su vez si se incluye la violencia económica en la LVG—. No obstane, por otro lado, puede considerarse adecuada la tipificación de la violencia económica en el artículo 173.2 del CP, pero para poder apreciarla será imprescindible que dicha violencia sea equiparable a la violencia física y psicológica, y que, por tanto, se pueda comprobar que, con la conducta, que deberá ser reiterada, se ha generado un clima permanente de dominación y de control que impide a la víctima desarrollarse de forma autónoma.

En cuanto a la violencia institucional, es fundamental reconocer que se trata de un fenómeno grave, que requiere incluir medidas que consigan eliminar las barreras con las que se encuentran las víctimas de violencia de género cuando solicitan ayuda al Estado.

7. **Bibliografía**

Arangüena Fanego, Coral (2024). «Últimos pasos en la Unión Europea para la protección de los derechos de las víctimas: la Directiva (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia sobre las mujeres y la violencia doméstica» *Revista de Estudios Europeos*, 1-44.

Cascales Bernabeu, Paloma (2025). «Violencia económica: una dimensión invisibilizada de la violencia de género. Análisis Jurisprudencial, *Revista del Gabinete Jurídico de Castilla la Mancha,* número 42, 345-368.

Devis Matamoros, Abraham (2021). «El Derecho Penal frente a los ataques económicos contra las mujeres: violencia económica y doble incriminación», *Sistema Penal Crítico,* 199-214.

Freixes San Juan, Teresa (2022). «Estudio sobre el impacto de la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea sobre violencia contra las mujeres», *Lobby Europeo de Mujeres en España,*79-98.

García Calvete, Yolanda (2025). «La incidencia de la violencia económica de género en las políticas públicas para el desarrollo económico de la mujer. Especial referencia al ingreso y gasto público», en: Guervos Maíllo, M.ª Ángeles, Rodríguez Peña, Nora Libertad (dirs.), *Reexaminando las políticas fiscales en clave de igualdad,* Colex, Madrid, 49-81.

García Rodríguez, Manuel José (2024). «La nueva Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en el espacio común de libertad, seguridad y justicia de la Unión Europea» *LA LEY Unión Europea,* número 126**,** 1-20.

Larrauri Pijoán, Elena (2007). *Criminología crítica y violencia de género,* Trotta, Madrid.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28610

Laurenzo Capello, Patricia (2015). «¿Hacen falta figuras género específicas para proteger mejor a las mujeres? *Estudios Penales y Criminológicos,* vol. XXXV, 783-830.

Palazón Garrido, María Luisa (2021). «La violencia económica como forma invisible de violencia de género», en: Tomás Martínez, Gema, Vidu, Ana (coords.), *Mujer como motor de innovación jurídica y social,* Tirant lo Blanch, Valencia, 529-548.

Rodríguez Ruiz, Ricardo (2022). «Violencia económica y las consecuencias económicas de la violencia», Ponencia impartida en: *VIII Congreso sobre violencia doméstica y de género,* celebrado en Madrid el 17 y 18 de noviembre.

Sánchez González, Inmaculada (2019). «La violencia económica en femenino» (documento de trabajo), *Seminario permanente de Ciencias Sociales,* Universidad de Castilla-La Mancha, 1-55 Disponible https://www.uclm.es/Cuenca/CSociales/publicaciones/inicio

Seoane Marín, Jessica; Olaizola Nogales, Inés (2019). «Análisis de la circunstancia agravante de discriminación por razones de género (22.4.ª CP)», *Estudios Penales y Criminológicos* número 39, 445-490. Disponible https://dialnetuniriojaes.eu1.proxy.openathens.net/buscar/documentos?querysDismax

Serrano Masip, Mercedes «Directiva de la UE sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica» *LA LEY Unión Europea,* número 126, 1-11.

Stylianou, Amanda M. (2018). «Economic Abuse Within Intimate Partner Violence: A Review of the Literature». *Violence and Victims, vol. 33* (1), 3-22.

Villacampa Estiarte, Caolina (2018). «Pacto de Estado en materia de violencia de género: ¿más de lo mismo?» *Revista electrónica de Ciencia Penal y Criminología* 20-04, 1-38.

Yugueros Gutiérrez, Tania (2026). «Violencia económica contra las mujeres, una manifestación invisibilizada d la violencia de género», en: Kahale Carrillo, Djamil Tony (dirs.), *Violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social,* Murcia, Laborum SL, 315-325.

Informes

Fundación Isadora Duncan. *Estudios sobre violencia económica.* Disponibles https://prevencionviolencia.org/estudio-violencia-economica-contra-las-mujeres-relaciones-de-pareja-o-expareja

Informe ADECCO (2025). «Violencia de género y empleo», 13.ª edición. Disponible https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-violencia-genero-empleo/

Informe GREVIO (2020). *Primer informe de evaluación España.* Disponible Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/InformeGrevioEspana.pdf

Informe GREVIO (2024). *Primer informe de devaluación temática España.* Disponible Chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/GREVIO202411_First-thematic-evaluation-report_Spain_ES.pdf

Ministerio de Igualdad (2023). *Violencia económica contra las mujeres en sus relaciones de pareja o expareja* (223 páginas). Disponible chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Violencia_economica_pareja_expareja.pdf

Ministerio de Igualdad (2022). *Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025* (282 páginas). Disponible https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planes-actuacion/estrategiasestatales/estrategia-2022-2025/

Lan Harremanak, 2026, 55, 81-120
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA DEDUCCIÓN POR AYUDA DOMÉSTICA COMO MEDIDA EXTRAFISCAL EN LA LUCHA CONTRA LA DOBLE PRESENCIA Y LA ECONOMÍA SUMERGIDA[1]

The tax deduction for domestic assistance as a measure in the fight against the double burden and the informal economy

Marina Castro Bosque*
Universidad Pública de Navarra, España

RESUMEN

El presente trabajo analiza la idoneidad de la deducción por ayuda doméstica como instrumento de acción positiva en el ámbito fiscal para combatir dos problemáticas estructurales: la doble presencia femenina y la economía sumergida en el sector del trabajo doméstico. Partiendo de la división sexual del trabajo y de la externalización de los cuidados, se examina cómo estas dinámicas generan desigualdades de género y una elevada informalidad laboral. Asimismo, se estudia el papel de la fiscalidad como herramienta de intervención pública, atendiendo a la experiencia de las Comunidades Autónomas y al derecho comparado, especialmente en los países nórdicos. Se trata de una propuesta *lege ferenda* orientada a mejorar el marco normativo vigente. El trabajo sostiene que un incentivo fiscal adecuadamente diseñado puede favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, promover la formalización del empleo doméstico y reducir la economía sumergida. No obstante, se subraya que su eficacia depende de su correcta configuración y de su integración en un conjunto más amplio de políticas públicas.

Palabras clave: trabajo doméstico; doble presencia; economía sumergida; fiscalidad; acción positiva.

ABSTRACT

This paper examines the suitability of the tax deduction for domestic assistance as a form of positive fiscal action aimed at addressing two structural issues: women's double burden of paid and unpaid work and the prevalence of undeclared work in the domestic services sector. Building on the sexual division of labour and the externalisation of care work, it analyses how these dynamics contribute to gender inequality and labour informality. The study also explores taxation as a policy instrument, considering regional experiences within Spain and comparative approaches, particularly in Nordic countries. It constitutes a *lege ferenda* proposal aimed at improving the current legal framework. It argues that a well-designed tax incentive can promote work–life balance, encourage the formalisation of domestic employment, and reduce the size of the informal economy. However, its effectiveness depends on appropriate design and its integration within a broader framework of complementary social and labour policies.

Keywords: domestic work; double burden; informal economy; taxation; positive action.

LABURPENA

Lan honek etxeko laguntzagatiko kenkariaren egokitasuna aztertzen du, zerga-eremuan ekintza positiboko tresna gisa, egiturazko bi problematikari aurre egiteko: emakumeen presentzia bikoitza eta ezkutuko ekonomia etxeko lanen sektorean. Lanaren sexu-banaketatik eta zainketen kanporatzetik abiatuta, dinamika horiek genero-desberdintasunak eta lan-informaltasun handia nola sortzen dituzten aztertzen da. Era berean, fiskalitateak esku-hartze publikorako tresna gisa duen zeregina aztertzen da, autonomia-erkidegoen esperientzia eta zuzenbide konparatua kontuan hartuta, batez ere Europako iparraldeko herrialdeetan. Indarrean dagoen arau-esparrua hobetzera bideratutako *lege-ferenda* proposamena da. Lanaren arabera, egoki diseinatutako zerga-pizgarri batek lana eta familia bateragarri egiten lagun dezake, etxeko enplegua formalizatu eta ezkutuko ekonomia murriztu. Hala eta guztiz ere, azpimarratzen da eraginkortasuna konfigurazio egokiaren eta politika publikoen multzo zabalago batean integratzearen araberakoa dela.

Hitz gakoak: etxeko lanak; presentzia bikoitza; ezkutuko ekonomia; fiskalitatea; ekintza positiboa.

[1] Profesora Ayudante Doctora (Acreditada Profesora Titular). Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación «Corrupción, economía sumergida y fraude fiscal con perspectiva de género»(PID2023-151678NB-I00) y del Proyecto «Prevención de la violencia de género 2.0 en las universidades» (PJUPNA2026-12593-CO2).

**** Correspondencia a:*** Marina Castro Bosque – marina.castro@unavarra.es – https://orcid.org/0000–0003–4713–7728

Cómo citar: Castro Bosque, Marina (2026). «La deducción por ayuda doméstica como medida extrafiscal en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida»; *Lan Harremanak,* 55, 81-120. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589).

Recibido: 11 mayo, 2026; aceptado: 12 junio, 2026.
ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

Los profundos cambios en la demografía, las estructuras domésticas y los modelos de empleo presentan nuevas oportunidades y retos para lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Así, el progresivo número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, el envejecimiento de la sociedad, el alargamiento de la vida laboral, y el cambio tecnológico están modificando la división tradicional del trabajo y las responsabilidades familiares y plantean la discusión de cómo conciliar el trabajo y la vida privada a lo largo de toda la vida (Eurofound, 2018: 1).

La conciliación es una cuestión fundamental que se ha convertido en un tema político recurrente en varios niveles. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 de las Naciones Unidas (ONU) sobre igualdad de género incluye una meta específica que pretende promover la responsabilidad compartida del cuidado dentro del hogar y abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral[2]. Según estimaciones de la ONU, las mujeres dedican, en promedio, alrededor de 2,8 horas más al día al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, una brecha que se mantiene de forma persistente en todas las etapas vitales (ONU, 2023: 5). En la misma línea, informes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que las mujeres realizan alrededor del 75% de todo el trabajo de cuidados no remunerado a nivel global, lo que representa más de tres veces la carga de trabajo de los hombres (OIT, 2025: 1). A nivel de la Unión Europea (UE), el Pilar Europeo de Derechos Sociales adoptado en 2017 ha dado un impulso a la política de la UE sobre conciliación de la vida laboral y familiar buscando abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral, promocionando la igualdad de género en el mercado laboral y garantizando un reparto más equitativo de los cuidados entre hombres y mujeres[3]. No obstante, en la actualidad persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres tanto en la oferta como en la demanda de empleo, lo que contribuye a mantener las brechas de género en ámbitos como los salarios, el acceso a puestos de responsabilidad, la distribución de las cargas familiares y la participación en el trabajo no remunerado. En particular, este trabajo se centra en la brecha de gé-

---

[2] La Agenda 2030 y las políticas de empleo de los próximos años están dirigidas a reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. *Vid.* ODS: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/ (acceso: 2.2.26).

[3] *Vid.* «Directiva (UE) 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida profesional y familiar para padres y cuidadores». *Diario Oficial de la Unión Europea,* L 188, 79-93. En la misma línea, en nuestro país el Tribunal Constitucional (TC) ha reconocido que la conciliación es un derecho de las personas trabajadoras según los arts. 39 y 14 de la Constitución Española (CE). *Vid.* SSTC 3/2007, de 15 de enero, FJ 2 y 3; y 26/2011, de 14 de marzo, FJ 3 y 4.

nero que se da en el ámbito del trabajo doméstico[4], trabajo «socialmente necesario para la subsistencia cotidiana y para la reproducción social» (Carrasquer Oto, 2009: 19), y con importantes repercusiones individuales y sociales. Generalmente, en los términos que se expondrán más adelante, el imaginario social alrededor del trabajo doméstico-familiar pone en relieve que este es un terreno relegado al ámbito de lo femenino (Camas Roda, Ferrán, 2024) donde con frecuencia se produce el denominado «doble trabajo» o «doble presencia». Esto es, la realización del trabajo asalariado y del trabajo-doméstico familiar planteado como un «aumento de las demandas y de las horas de trabajo» (Moreno *et al.,* 2011: 2), generalmente para las mujeres.

Por otro lado, si bien es cierto que en los últimos años se han producido cambios sociales y demográficos significativos derivando en una externalización de los cuidados (por ejemplo, mediante la contratación para el cuidado formal de los hijos) (Eurofound, 2018: 8; Greenhaus *et al.,* 2011: 165-183)[5], esta externalización a menudo se asocia con problemas relacionados con la economía sumergida. Esto se debe a que, en muchos casos, los trabajadores de cuidados a domicilio o asistentes personales son contratados de manera informal, es decir, no están debidamente registrados, no pagan impuestos ni contribuyen a la seguridad social, y en ocasiones reciben un salario por debajo del mínimo legal. En los términos que se expondrán, esta práctica, que afecta nuevamente de manera significativa a la mujer, contribuye a la economía sumergida al evadir los costes fiscales y laborales asociados con la contratación formal en el sector del trabajo doméstico. De esta manera, las trabajadoras domésticas se constituyen como uno de los colectivos más vulnerables (OIT, 2011: 39).

Todo lo anterior, nos lleva a preguntarnos si es posible atajar estos problemas desde el ámbito fiscal, esto es, si la promoción del trabajo doméstico es un régimen merecedor de un tratamiento fiscal específico y, de ser así, cuál es la figura tributaria más idónea para esa tarea. Este trabajo pretende contribuir a ese debate y reflexión proponiendo medidas para incentivar la contratación del trabajo doméstico, con el objetivo de eliminar las barreras al mercado laboral formal, y garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres. A estos efectos,

---

[4] A este respecto señalar, que aquí nos centramos únicamente en el ámbito del trabajo doméstico. Sobre la inserción de la mujer en el mundo laboral a través de medidas fiscales, *vid.* entre otros, Castro Bosque, Marina (2020) «El sistema tributario desde una perspectiva de género: la necesaria revisión del régimen fiscal de tributación conjunta en el IRPF», en Sierra Hernáiz, Elisa y Vallejo Dacosta, Ruth María (eds.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, 341-363; o Castro Bosque, Marina (2026) «La perspectiva de género en la fiscalidad empresarial, el papel del impuesto sobre sociedades», en García Freiría, Mónica (coord.), *Vulnerabilidad femenina y brecha digital, la protección desde el ordenamiento jurídico*. Madrid: Aranzadi, 251-286.

[5] Según OXFAM el 28% de las trabajadoras del hogar de toda la UE están en España. *Vid.* Oxfam Intermón. *Esenciales y sin derechos,* 2021. Disponible en: https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza# (acceso: 2.12.25).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

en el apartado 2 de este trabajo se abordan los fenómenos de la doble presencia y de la economía sumergida en el ámbito del trabajo doméstico en clave de género, poniendo de manifiesto el impacto que tienen para el colectivo de las mujeres y las consecuencias negativas que de ello derivan. Posteriormente, en el apartado 3 se debate sobre la idoneidad de establecer incentivos fiscales para la ayuda al trabajo doméstico. A través de un estudio comparado a nivel interno e internacional se pone de manifiesto, de un lado, que las medidas que existen a nivel autonómico no son suficientes para lograr una igualdad real y, de otro, que existen algunas iniciativas en los países nórdicos que han arrojado resultados positivos en la lucha contra la doble presencia y la economía sumergida. Finalmente, el trabajo finaliza en el apartado 4 con una serie de conclusiones a modo de recapitulación.

2. **El trabajo doméstico: doble presencia y economía sumergida**

El trabajo doméstico se entiende como «el trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular, miembro de la familia empleadora» (Aguilar, 2010: 30). El término «doméstico» se utiliza para definir este tipo de trabajos debido a la naturaleza «privada» de estas labores y al entorno donde se llevan a cabo. Sin embargo, a menudo se pasa por alto que las tareas domésticas trascienden las paredes del hogar (Carrasquer Oto, 2009: 106). Estas responsabilidades no se limitan únicamente al cuidado de los hijos e hijas, sino que también engloban el cuidado y el mantenimiento físico tanto de la casa como de otros miembros de la familia[6]. El tiempo destinado a estas labores resulta complicado de manejar y gestionar. Su ritmo, duración e intensidad están condicionados por una serie de factores, que pueden ser categorizados como internos (tales como las tareas a completar, la cantidad de personas en el hogar y sus características) y externos (incluyendo los ritmos de producción, la disponibilidad y el acceso a servicios de apoyo públicos o privados para las tareas domésticas) (Carrasquer Oto, 2009: 67). El trabajo doméstico no puede llevarse a cabo ni estructurarse según la voluntad individual. Se rige por sus propios tiempos, que no solo incluyen tareas imprevistas, sino también la dedicación constante que demanda a diario (Carrasquer Oto, 2009: 112). Como veremos en el epígrafe 2.1. de este trabajo, la división sexual del trabajo asigna, por lo general, las tareas domésticas y familiares a las mujeres. Las mujeres asumen la rea-

[6] Según CARRASQUER OTO, se entiende que el trabajo doméstico incluye: tareas de infraestructura del hogar (limpieza; preparación de alimentos; compra); tareas de atención y cuidado de las cargas familiares (atención a hijos e hijas; atención a personas mayores; atención a personas enfermas); tareas de organización y gestión (ocio familiar; gestión ingresos; gestión servicios; gestión del trabajo doméstico) (*vid.* Carrasquer Oto, 2009: 118).

lización de un trabajo doméstico esencial que, en el imaginario colectivo, suele considerarse residual, pero que resulta clave para asegurar tanto su propia disponibilidad laboral como la del resto de miembros del hogar. Así, es el trabajo doméstico que realizan las mujeres de manera invisible lo que da la errónea impresión de que los individuos son libres para dedicarse a la producción moderna (Carrasquer Oto, 2009: 55). A pesar de que el trabajo doméstico está vinculado y articula la vida diaria de las mujeres, no es una actividad intrínseca que ellas realicen de manera natural, sino más bien una labor esencial para el funcionamiento de la vida que les ha sido socialmente asignada (Carrasquer Oto, 2009: 30). Por ello, se hace necesario reflexionar y buscar soluciones que permitan conciliar ambas esferas.

Por otro lado, en los últimos años, España ha presenciado notables transformaciones en su tejido social y familiar, lo que ha dado lugar a un déficit en la provisión de cuidados. La incorporación de trabajadoras externas al hogar, especialmente en el ámbito del servicio doméstico, ha surgido como respuesta a la insuficiencia de tiempo y recursos dentro de las unidades familiares para asumir las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar. Este fenómeno se ha consolidado en el contexto de profundas transformaciones sociales, familiares y laborales, junto con el crecimiento económico desde los años noventa y la evolución de España hacia un país receptor de flujos migratorios. En este marco, el empleo doméstico se ha convertido en una realidad estructural del mercado de trabajo, estrechamente vinculada a dichos cambios socioeconómicos. Sin embargo, la configuración del sector revela una fuerte feminización y una elevada presencia de mujeres migrantes, lo que contribuye a reforzar situaciones de precariedad, vulnerabilidad y riesgo de exclusión social entre quienes lo desempeñan. Además, esta vulnerabilidad se ve agravada por la tendencia a la economía sumergida de estas trabajadoras. Así, el aumento de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico, «perpetúa una triple discriminación laboral» (Parella Rubio, 2000: 276): por ser mujeres, inmigrantes, y pertenecer a una determinada clase social (CIAE, 2025). Esta segunda problemática será analizada en el punto 2.2. de este trabajo.

2.1. **La división sexual del trabajo y la doble presencia**

La división sexual del trabajo constituye el fundamento de la segmentación de género en el mercado laboral y en la organización social, al atribuir de forma predominante a los hombres el trabajo productivo remunerado y a las mujeres el trabajo reproductivo y de cuidados. Bajo este prisma, mientras los hombres han ocupado históricamente el rol principal en la provisión de ingresos, las mujeres han asumido las tareas necesarias para el mantenimiento del hogar y la reproducción de la vida cotidiana. En este contexto, el trabajo doméstico ha permanecido tradicionalmente invisibilizado y no remunerado, al considerarse una extensión «natural» de las funciones femeninas más que una actividad

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

socialmente indispensable. Esta falta de reconocimiento ha contribuido a infravalorar su aportación real al bienestar familiar (Carrasquer Oto, 2009: 26). Este fenómeno se vio alterado por la entrada de la mujer en el mercado de trabajo formal durante la segunda mitad del siglo XX (Moreno *et al.,* 2011: 1). Sin embargo, la incorporación, permanencia e incluso la salida de las mujeres en el mercado de trabajo se ha producido sin modificar la división tradicional de roles de género y manteniendo una notable disparidad en la esfera laboral. Las tasas de paro y de temporalidad son mayores en el caso de las mujeres y existe una importante segregación vertical y horizontal e infravaloración de los trabajos que realizan (ej. brecha salarial) (Moreno *et al.,* 2011: 2).

Esta situación se hace bastante evidente en el ámbito del trabajo doméstico. Así, la entrada masiva de las mujeres al ámbito laboral no ha sido acompañada en igual medida por una participación equivalente de los hombres en las responsabilidades domésticas. Al contrario, la división sexual del trabajo perpetúa el hecho de que las mujeres sigan teniendo el peso de la responsabilidad y de la ejecución del trabajo doméstico-familiar (Ruiz López *et al.,* 2018: 33-51). De acuerdo con el Informe sobre Empleo y Desarrollo Social en Europa 2024 (UE 2024), aunque la brecha de género en el empleo se ha reducido de manera constante desde la década de 1990, persisten desigualdades significativas en términos de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado. En 2023, la tasa de empleo femenina superó el 70% por primera vez, mientras que la brecha de empleo entre hombres y mujeres se situó en 10,2 puntos porcentuales. La brecha salarial por hora disminuyó del 15,8% en 2010 al 12,7% en 2022. Sin embargo, la distribución del trabajo no remunerado sigue siendo desigual: las mujeres continúan dedicando más tiempo que los hombres a tareas domésticas y cuidados, especialmente tras la maternidad, lo que genera diferencias sustanciales en la carga total de trabajo. A nivel de la UE, estas desigualdades varían entre los Estados miembros, y las políticas de conciliación y los servicios de cuidado formal son factores clave para reducir la brecha de género en la participación laboral y en la acumulación de horas de trabajo total. De acuerdo con el Eurofound, a nivel de la UE, las mujeres destinan un promedio de 34 horas semanales al trabajo remunerado (frente a las 40 horas semanales dedicadas por los hombres), pero dedican considerablemente más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. El reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado es más la excepción que la regla. Como resultado, existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la suma de las horas totales dedicadas a ambos tipos de trabajo (Eurofound, 2018: 59).

La necesidad de compaginar la realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar genera un conflicto temporal, ya que ambos aspectos son componentes de una misma realidad social y conllevan interferencias habituales en sus respectivos tiempos. Esto es lo que se conoce como el «doble tra-

bajo» o la «doble presencia»[7], que implica la necesidad de satisfacer tanto las demandas del empleo remunerado como las del trabajo doméstico y familiar de manera simultánea o síncrona, lo que genera un incremento en la carga de trabajo para la misma persona, generalmente, la mujer. En su sentido original, «doble presencia» implica que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral siempre coexiste con su presencia en el entorno doméstico-familiar. De esta manera, durante sus horas de trabajo remunerado, las personas deben atender sus obligaciones domésticas y, en su tiempo personal o privado, deben organizar o gestionar de alguna manera sus responsabilidades laborales (Ruiz López *et al.,* 2018: 33-51). Este conflicto va en ambas direcciones: el conflicto trabajo-vida privada que se origina en el lugar de trabajo y afecta a la vida privada, y el conflicto vida privada-trabajo en sentido contrario. La tensión se produce cuando hay dificultades para satisfacer las exigencias de un rol: por ejemplo, cuando las horas extraordinarias en el trabajo impiden a alguien asistir a un acontecimiento familiar. El conflicto también puede actuar en la otra dirección, del ámbito privado al laboral. Por ejemplo, la fatiga derivada del cuidado de un familiar puede obstaculizar la productividad en el trabajo (Eurofound, 2018: 8). Desde esta perspectiva, la doble presencia implica una sobrecarga de trabajo que, con el tiempo, puede afectar negativamente a las oportunidades de empleo y al desarrollo profesional de las mujeres. Es una realidad compleja que resulta difícil para quienes la experimentan debido a la carga de trabajo y los desafíos que conlleva conciliar estas múltiples responsabilidades (Carrasquer Oto, 2009: 34), lo que, a su vez, tiene un impacto negativo en la salud. Los análisis estadísticos muestran una relación entre la «doble presencia» y la exposición a ciertos riesgos psicosociales. Esto es, una mayor exposición a la «doble presencia» está vinculada a peores indicadores de salud mental y bienestar (Moreno *et al.,* 2011: 4). Concretamente, los síntomas más comunes incluyen estrés, ansiedad, depresión y problemas osteomusculares (Ruiz López *et al.,* 2018: 33-51). Al margen de las implicaciones individuales mencionadas, también existen conflictos a nivel laboral, especialmente en cuanto al desempeño de los trabajos remunerados de manera que la eficacia laboral se ve mermada, lo que a su vez impacta negativamente en la productividad de la empresa[8]. Tres de las consecuencias más estudiadas de estos riesgos son el absentismo laboral, la rotación en el trabajo y el abandono del trabajo (Ruiz López *et al.,* 2018: 33-51).

De esta manera, la «doble presencia» es una realidad que deriva de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, sin alterar, en lo fundamental,

[7] Doble Presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las actuales sociedades industrializadas. Citada por Carrasquer Oto, 2009: 11.

[8] Las empresas reconocen la importancia de lo anterior y muchas veces ofrecen horarios flexibles, teletrabajo y otros beneficios (*vid.* Eurofound, 2018: 7). Sin embargo, como veremos estas medidas no son eficaces a la hora de luchar de manera estructural contra estos problemas.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

la división sexual del trabajo. La doble presencia, pese a su legitimación social (Carrasquer Oto, 2009: 60), «no constituye un fenómeno natural y deriva en una desigualdad entre géneros, no sólo con relación al trabajo remunerado sino al conjunto de la esfera pública y privada» (Carrasquer Oto, 2009: 54). Por ello, se hace necesario encontrar soluciones que logren una mayor conciliación entre ambas esferas (producción y reproducción). En este sentido, es claro que la conciliación de la vida laboral y familiar es crucial dadas sus amplias implicaciones a la hora de acceder al empleo, permanecer en él, estar más comprometido y ser más productivo en el trabajo y, en general, llevar una vida feliz y saludable. Por ello, es necesario diseñar medidas de conciliación que ataquen el problema estructural de la división sexual del trabajo y promuevan la efectiva igualdad de género desde otros ámbitos.

2.2. **La externalización de los cuidados: un problema de economía sumergida**

En la actualidad, el modelo tradicional de organización de los cuidados ha experimentado una transformación significativa, dejando atrás la separación rígida entre el ámbito público, asociado al hombre, y el ámbito privado, vinculado a la mujer. Esto es lo que se conoce como la «crisis de los cuidados» (Pérez Orozco, 2006: 11-12). Esta situación de crisis del modelo de cuidados responde a diversos factores interrelacionados, entre los que destaca el envejecimiento progresivo de la población y el consiguiente aumento de necesidades asistenciales y sanitarias; la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades familiares, que recae principalmente sobre las mujeres y da lugar a fenómenos como la doble presencia; y la transformación de la estructura familiar tradicional hacia formas de convivencia más diversas, como los hogares monoparentales o unipersonales, que reducen la disponibilidad de tiempo para asumir las tareas domésticas (CCOO, 2019: 113). Como consecuencia de estos cambios, se hace necesaria una reorganización de las tareas de cuidado, lo que ha incrementado la demanda en el mercado laboral de personas dedicadas a las labores domésticas y asistenciales. No obstante, la limitada expansión de las políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y laboral, junto con la persistencia de la división sexual del trabajo, ha favorecido la búsqueda de soluciones alternativas para garantizar el sostenimiento y la atención del hogar. Normalmente, los propios ciudadanos han asumido esta búsqueda al contratar a individuos que desempeñan este papel a cambio de una remuneración económica («externalización de los cuidados»). El problema es que se ha generado un mercado de trabajo doméstico que ha cubierto el déficit de cuidado y las responsabilidades domésticas que presenta España, principalmente, mediante «las necesidades económicas de la población empobrecida de otros países» (Díaz Gorfinkiel, 2006: 100). Es lo que se ha definido como «la liberación de unas a costa de otras» (Pérez Orozco, 2006: 11-12).

A este respecto, atendiendo a la Real Academia Española (RAE), empleado del hogar es «la persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos»[9]. Con el objetivo de ofrecer una visión del contexto de la población ocupada en el trabajo doméstico, en las siguientes páginas se presentan y analizan datos procedentes de fuentes oficiales sobre el número y las principales características de las personas que trabajan en este sector. Estas variables son de relevancia significativa para el ámbito del trabajo en el hogar, ya que arrojan luz sobre cuestiones como el empleo sumergido que prevalece en este sector y ayudan a comprender la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las empleadas del hogar.

Y es que, hoy en día, la mayoría de las personas trabajadoras en el empleo del hogar continúan siendo mujeres, tal y como lo confirman tanto las estadísticas de afiliación como las estimaciones basadas en encuestas oficiales. Según el *Boletín «Igualdad en la Empresa»* de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, basado en la Encuesta de Población Activa (EPA) más reciente disponible, en el empleo del hogar realizado en el trimestre del 4º trimestre de 2023, 580.500 personas estaban empleadas en este sector, de las cuales 501.800 eran mujeres y 78.800 eran hombres, lo que equivale aproximadamente al 86,4% de mujeres frente al 13,6% de hombres en el empleo doméstico (INE, 2025)[10]. Sin embargo, al comparar estas cifras con las inscripciones en la Seguridad Social en 2024, se observa que el número de trabajadores registrados fue notablemente inferior. Según datos oficiales de la Seguridad Social, en febrero de 2024 había 371.918 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH)[11], de las cuales aproximadamente el 96% eran mujeres y alrededor del 45% eran de nacionalidad extranjera, lo que pone de manifiesto la fuerte feminización y la presencia significativa de población migrante en este régimen laboral[12]. Estos datos sugieren que aproximadamente el 37% de las personas empleadas en este sector se encuentran en una situación irregular (CCOO, 2019: 26). En consecuencia, se observa una clara feminización del sector, entre las cuales una proporción significativa corresponde a mujeres migrantes. Como se analizará más adelante, este colectivo se caracteriza, además, por desempeñar su actividad en condiciones laborales de especial precariedad.

---

[9] *Vid.* https://www.rae.es/drae2001/empleado

[10] Instituto Nacional de Estadística (INE). *Datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) e actuaciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid: INE e ITSS. Disponible en: https://oeitss.gob.es/ (acceso: 5-3-2026).

[11] Tesorería General de la Seguridad Social. *Portal Estadísticas – Portal del Dato de la Seguridad Social*. Madrid: Seguridad Social. Disponible en: https://portaldatos.seg-social.gob.es/en/home (acceso: 5-3-2026).

[12] Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Estadísticas*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/en/estadisticas (acceso: 5-3-2026).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

Así, el trabajo doméstico se desarrolla en el ámbito del domicilio particular y constituye una de las pocas actividades laborales que no exige una cualificación o formación específica. En cuanto al perfil predominante de quienes lo desempeñan, se trata mayoritariamente de mujeres migrantes, con niveles de formación medios o bajos y, en muchos casos, con responsabilidades familiares a su cargo; y «dispuesta a utilizar el servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español» (Lebrusán Murillo, y Cáceres Arévalo, 2017: 23). Normalmente, el colectivo tiene bajas tasas de cualificación, empleo y remuneración (Selma Penalva, 2021). Como resultado de esta coyuntura económico-social el trabajo del hogar se caracteriza por una alta tasa de empleo irregular, derivando en un problema de economía sumergida. Lo anterior deriva en precariedad laboral y promueve las situaciones de abuso (CCOO, 2019: 30).

Para contextualizar el objeto del presente trabajo es esencial comenzar por definir el concepto y los límites de la economía sumergida[13]. La Comisión Europea define la economía sumergida como «aquella actividad remunerada que, siendo legal en cuanto a su naturaleza, no es declarada a las autoridades fiscales o a la Seguridad Social» (Comisión Europea, 2007: 8)[14]. Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), utilizando una definición muy similar, se refiere a la economía sumergida o *shadow economy* como el conjunto de «aquellas actividades que son productivas en sentido económico, y relativamente legales (dependiendo de los estándares y regulaciones locales), pero son ocultadas deliberadamente a las autoridades públicas para evitar o sortear: a) El pago de impuestos, tanto directos como indirectos; b) El pago de las cotizaciones a la seguridad social; c) El cumplimiento de ciertas normas legales de orden laboral, como el salario mínimo, la jornada máxima, estándares de seguridad y salud en el trabajo etc.; d) El cumplimiento de determinados procedimientos administrativos» (OCDE 2002). En términos económicos, la economía sumergida puede definirse como «todas aquellas actividades económicas no registradas que de algún modo contribuyen al PIB» (Frey y Weck-Hannemann, 1984: 33-53). De este modo, la economía sumergida se configura como una distorsión dentro del funcionamiento económico de un país, al generar consecuencias negativas tanto en el plano económico como en el social.

Por un lado, a nivel fiscal, es claro que la economía sumergida tiene un efecto negativo en las arcas públicas[15]: dado que estas actividades no se decla-

[13] Antes de nada, debe tenerse en cuenta que son varios los términos existentes para referirse al fenómeno de la economía sumergida: economía oculta, irregular, no oficial, paralela, subterránea, marginal, no registrada, dual etc., y que a los efectos del presente estudio se van a utilizar de manera indistinta.

[14] Siguiendo esta definición quedarían excluidas las actividades delictivas y el trabajo cuya declaración no es obligatoria. La economía sumergida no engloba las actividades productivas ilegales (ej. el tráfico de personas o el blanqueo de capitales) (*vid.* Portillo Navarro, y Morales González, 2015: 5).

[15] A este respecto, el informe gubernamental *España 2050*, citado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, estima que la economía sumergida en España alcanza aproximadamente el

ran, tampoco se pagan los impuestos correspondientes lo que resulta en una disminución de la recaudación y, por lo tanto, dificultades para el Estado en su rol de proveedor de servicios públicos y garante del bienestar social[16]. Esto crea una suerte de círculo vicioso, ya que la reducción de ingresos fiscales debido a la economía sumergida obliga al Estado a aumentar la presión impositiva, lo que a su vez agrava la migración hacia el sector no declarado, dando lugar a un ciclo continuo de nueva disminución en la recaudación y al consiguiente aumento de la carga fiscal (Schneider y Enste 2000: 77-104). Asimismo, se aprecia un deterioro en la calidad de las prestaciones y servicios públicos, circunstancia que puede incrementar la reticencia de la ciudadanía a cumplir voluntariamente con sus obligaciones tributarias destinadas a su financiación. Desde esta perspectiva, la economía sumergida plantea desafíos en términos de equidad y representa un elemento significativo de distorsión, ya que genera desigualdades entre las empresas y personas que operan en el sector formal, cumpliendo con la legalidad, y aquellas que operan en el sector sumergido (Fernández Díaz, 2010: 86). Por un lado, las personas y empresas que operan en el sector formal se enfrentan a gastos operativos significativos debido a la obligación de pagar impuestos y cumplir con requisitos administrativos y laborales. Esto las coloca en una posición menos ventajosa en comparación con el sector sumergido, donde los costes son considerablemente más bajos. Este sector reduce costes no solo por la ausencia de regularización laboral y fiscal, sino también por la prevalencia de trabajadores en situación irregular y con baja cualificación. Además, se produce el conocido efecto de *free-rider*, por el cual quienes operan en la economía sumergida se benefician igualmente de los servicios públicos financiados colectivamente, como la sanidad o la educación. En este sentido, mientras los trabajadores de la economía formal contribuyen mediante impuestos y cotizaciones al sostenimiento del sistema, los beneficios derivados de dichos servicios se extienden también a quienes no participan en su financiación (Fernández Díaz, 2010: 86-87).

Por otro lado, operar en el ámbito de la economía sumergida también conlleva una serie de desventajas en el ámbito laboral tanto para las empresas como para los

---

20% del PIB, lo que supone en torno a 210.000 millones de euros anuales, frente a una media de la UE situada en el 13%, según datos del FMI. Otros estudios elevan incluso esta cifra hasta el 23,1%, lo que evidencia la magnitud del fenómeno en el contexto español. *Vid.* Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. *Bajar impuestos para crecer más. Aportación de la Comunidad de Madrid al Comité de personas expertas para la elaboración del Libro blanco de la reforma tributaria del Ministerio Hacienda*. 2021. Disponible en: https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/hacienda/bajar_impuestos_para_crecer_mas.pdf (acceso: 5-3-2026).

[16] Ahora bien, de lo expuesto con anterioridad se desprende que el concepto de economía sumergida y fraude fiscal, aunque en ocasiones sean utilizados como sinónimos, no lo son. Es cierto que en algunos casos pueden existir solapamientos, pero en cualquier caso el término adecuado para relacionarlos sería la «grieta fiscal» o deuda tributaria impagada. Habrá un solapamiento si se cumplen los requisitos del art. 305 CP pero no sería lo habitual en el ámbito del trabajo doméstico. *Vid.* (Portillo Navarro, y Morales González, 2015: 6).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

trabajadores involucrados en esta esfera. En este sentido, se hace necesario recordar que el sector sumergido se caracteriza por la ausencia de regulación formal o legal y, generalmente, la falta de contrato de trabajo. Trabajar sin contrato conlleva riesgos para los trabajadores, como la falta de protección laboral y la incertidumbre en cuanto a los derechos y responsabilidades. Así, la permanencia en el sector irregular impide a estas personas acceder a muchos de los beneficios del Estado del Bienestar al quedar desprotegidos y no poder reclamar una serie de derechos como empleados. Además, las empresas que operan de manera irregular se enfrentan numerosas dificultades para establecerse en el mercado y ven limitado su crecimiento, ya que carecen de acceso a fuentes de financiación externa.

Trasladando lo anterior al caso que nos ocupa, como hemos avanzado, la prestación de servicios domésticos se asocia de forma habitual a la economía sumergida, principalmente por la intención de reducir costes laborales, de Seguridad Social y fiscales mediante la falta de formalización del empleo (CCOO, 2019: 106). Además, el trabajo del hogar se caracteriza por desarrollarse en un domicilio particular, con la persona empleada trabajando de manera aislada y solitaria. Estas circunstancias particulares pueden crear un ambiente propicio para el abuso de poder por parte de los empleadores, lo que a su vez da lugar a situaciones que pueden desencadenar estrés y violencia, tanto de naturaleza física como psicológica.

Esto genera una notable incertidumbre en cuanto a las condiciones laborales. En la práctica, el empleo doméstico suele articularse principalmente a través de dos modalidades: el trabajo interno, en el que la persona trabajadora reside en el domicilio de la parte empleadora mientras presta sus servicios, y el trabajo a tiempo parcial o por horas, caracterizado por la prestación de servicios para varios empleadores de forma sucesiva. (Blázquez Agudo, 2017: 100). En cualquiera de los dos casos, la trabajadora debe tener una alta disponibilidad por un salario muy bajo. Los momentos de descanso en este contexto se encuentran sujetos a las necesidades específicas de cada hogar ya que quedan remitidas al pacto. Esto implica que las personas empleadas deben estar disponibles para la persona empleadora en todo momento y tienen limitada su vida personal (CCOO, 2019: 105). En este sector, también es una práctica frecuente que los empleadores modifiquen el horario acordado, extendiendo las horas de trabajo más allá de lo inicialmente pactado. Constantemente surgen «imprevistos» que implican un mayor tiempo de trabajo, sin que se compense adecuadamente este tiempo adicional. Por otro lado, las trabajadoras que se dedican al cuidado de personas dependientes a menudo asumen responsabilidades que no forman parte de sus deberes originales, como las tareas domésticas. A la inversa, las personas empleadas en el trabajo del hogar se ven obligadas a proporcionar cuidados especializados, en muchas ocasiones sin la capacitación adecuada ni la experiencia requerida, y sin contar con las condiciones laborales apropiadas para el personal de atención (CCOO, 2019: 25-108). La necesidad económica hace

que las personas empleadas continúen trabajando hasta que sus empleadores lo requieran. Esta situación tiene impacto negativo en la salud de las trabajadoras, ya que pueden experimentar sobreesfuerzo, estrés laboral[17], doble presencia (CCOO, 2019: 49) y otros factores similares. A esta situación de precariedad laboral se suman, en algunos casos, conductas por parte de las personas empleadoras en el ámbito del domicilio particular que pueden incluir humillaciones, trato degradante[18], discriminación[19] o acoso sexual, entre otras prácticas, con el consiguiente impacto negativo en la salud física y mental de las trabajadoras. Si bien es cierto que algunos de los problemas descritos son comunes al sector y no afectan solo a las trabajadoras irregulares, todos estos factores se agravan cuando se opera en la economía sumergida, lo que además dificulta la posible reinserción en el mercado laboral oficial.

En resumidas cuentas, en España, el sector del trabajo del hogar experimenta una elevada demanda en el mercado laboral, en gran parte, debido a su creciente importancia como una necesidad social. Según lo expuesto, 9 de cada 10 personas que trabajan en el sector del empleo del hogar son mujeres y se estima que un alto porcentaje permanece en la economía sumergida y no tienen plena equiparación de derechos laborales (CCOO, 2022: 10). Estas trabajadoras, utilizadas como «ejército de reserva laboral» o «mano de obra secundaria» (Carrasquer Oto, 2009: 35), se encuentran en una posición de desventaja estructural, marcada por la precariedad y la marginación tanto laboral como social en comparación con el resto de la población trabajadora. La falta de equiparación de sus condiciones a las de otros sectores contribuye a consolidar una categoría de empleo doméstico caracterizada por la limitación de derechos y oportunidades, lo que dificulta el desarrollo de una vida en condiciones de igualdad y favorece su exclusión de la sociedad en la que buscan integrarse. Por tanto, es necesario proponer medidas para impulsar la integración de este colectivo y abordar, nuevamente, desde una perspectiva de género, los problemas estructurales que plantea el trabajo doméstico.

---

[17] El Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo describe el estrés laboral como «un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos». *Vid. Acuerdo traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC 2005* (*BOE* de 16 de marzo de 2005).

[18] Estudios reflejan que en el trabajo del hogar la violencia, además de expresarse en violencia física, o sexual, se manifiesta también en no comer lo mismo que la familia, no contar con agua caliente para ducharse, recibir insultos y groserías, comportamientos racistas y falsas acusaciones para librarse los empleadores o las empleadoras de sus responsabilidades. *Vid.* ISTAS-CCOO. *Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el hogar*. *Folleto para personas empleadoras*. Proyecto AS2017-0035 financiado por la FEPRL, 2018. Disponible en: http://construccionyservicios.ccoo.es/d812762ea9c08c6f23dc917a1cf62fe8000072.pdf

[19] *Vid.* estudio del Equipo SJM de Trabajo del Hogar y Mujer Migrada. *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*. 2018, 25. Disponible en: https://sjme.org/wp-content/uploads/2018/11/Visibilizar_lo_invisible_SJM.pdf

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

3. La fiscalidad como instrumento de acción positiva en el ámbito del trabajo doméstico

Las acciones positivas se describen como aquellas medidas destinadas a beneficiar directamente a individuos que se enfrentan desventajas estructurales debido a su pertenencia a un grupo social específico. Estas medidas buscan corregir la discriminación o desventaja a través de beneficios inmediatos, con el propósito de alcanzar una igualdad efectiva y real en la sociedad. Para que se trate de una acción positiva «la pertenencia a ese colectivo debe estar determinada a su vez por la posesión de algún rasgo completamente inmutable e íntimamente ligado, en tanto que definitorio de su identidad, a su dignidad como ser humano» (Martín Vida, 2003: 38). En consecuencia, las acciones positivas consisten en medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas por su pertenencia a un grupo específico, al que se accede por circunstancias que no responden a una decisión voluntaria ni pueden alterarse con facilidad. Estas medidas persiguen «restaurar la integridad de un sistema distributivo basado en el derecho a la igualdad de oportunidades» (Rosenfeld, 1991: 302-303) y disipar las situaciones, estereotipos, prejuicios, y prácticas que contribuyen a esta distribución desigual de manera que se consiga «un orden social en el cual la riqueza, el poder y el estatus no se encuentren distribuidos sobre líneas raciales, étnicas o sexuales» (Rhode, 1991: 108).

En nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad entre hombres y mujeres está reconocida en el artículo 14 de la CE[20]. Aunque este precepto prohíbe la discriminación por motivos de género, el artículo 9.2[21] del mismo texto constitucional sugiere de manera implícita que, cuando sea necesario, se debe favorecer la discriminación a favor de grupos tradicionalmente excluidos en aras a conseguir la igualdad de hecho. De esta manera, la disposición constitucional establecida en el artículo 9.2 otorga a los poderes públicos la legitimación para emplear la discriminación inversa como una medida de acción positiva necesaria para asegurar la igualdad de oportunidades[22]. Esta vertiente de integración de la igual-

[20] Artículo 14 CE: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

[21] Artículo 9.2 CE: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

[22] Así ha sido avalado por nuestro TC en la STC 98/1985: «El art. 9.2 puede actuar como principio matizador de la igualdad formal consagrada en el art. 14, permitiendo regulaciones cuya desigualdad formal se justifica en la promoción de la igualdad material». En el mismo sentido, STC 3/1993 «En la perspectiva del art. 9.2., de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer...».

dad (Barrère Unzueta, 2002: 11) se constituye, así como una paradoja: la igualdad debe eliminar las desigualdades fácticas y, a veces, esto sólo se consigue estableciendo nuevas desigualdades en la norma[23].

En el ámbito que nos ocupa, la igualdad de oportunidades no se limita a la supresión de las distintas formas de discriminación, sino que exige también la adopción de medidas destinadas a corregir las consecuencias derivadas de la discriminación histórica sufrida por las mujeres. En este sentido, se trata de impulsar actuaciones orientadas a transformar su posición social y a generar condiciones más equitativas. Estas intervenciones parten del reconocimiento de las limitaciones de las políticas formales de igualdad y justifican, de manera temporal, la aplicación de un trato diferenciado como instrumento para alcanzar una igualdad material efectiva. En este sentido, estudios realizados por Eurofound mostraron que, en la mayoría de los países europeos, equilibrar las responsabilidades doméstico-familiares y la participación en el mercado laboral es especialmente difícil debido a dos factores clave (Eurofound, 2018: 24): (i) factores culturales, como los roles de género tradicionales y la escasa participación de la pareja masculina en algunas de las esferas de la vida no laborales, como el cuidado de los hijos; (ii) limitaciones estructurales, como la oferta limitada de guarderías públicas, la rigidez del mercado laboral y la falta de flexibilidad del horario laboral y de opciones de horario reversible. La mayoría de los países carecen de sistemas de cuidados formales sólidos y, en general, el principal cuidador informal es el miembro de la familia con el menor coste de oportunidad —que es habitualmente la mujer, dado que, o bien no tienen empleo, debido a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, o bien porque no hay otra actividad remunerada a la que renunciar—. Por ello, el Estado del bienestar se considera fundamental para la conciliación del trabajo y los cuidados.

Pues bien, considerando lo anterior, aunque el objetivo principal de los tributos es recaudar para sostener el gasto público, se ha extendido el uso del sistema tributario, especialmente los impuestos, como medio para alcanzar otros objetivos. Estos incluyen, entre otros, la generación de empleo, la promoción del desarrollo económico en sectores específicos, el acceso a la vivienda o la preservación del medio ambiente. Esta finalidad, tal y como se desprende del artículo 2.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (en ade-

[23] Concretamente, la «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer», aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1974, dice: «La adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres, nunca puede considerarse como un acto discriminatorio con respecto a los hombres». A nivel de la UE, el Tratado de Ámsterdam amplía las disposiciones generales en materia de igualdad de oportunidades (artículos 2, 3 y 13) y atribuye a la Unión la responsabilidad de promover, en el conjunto de sus políticas, la eliminación de las desigualdades y la igualdad entre mujeres y hombres (artículos 137 y 141).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

lante LGT)[24], puede lograrse mediante la instauración de figuras tributarias específicas de carácter extrafiscal[25] o también incorporando medidas, generalmente beneficios o incentivos fiscales, en la regulación de tributos principalmente fiscales o recaudatorios, con el objetivo de incentivar ciertos comportamientos[26]. De esta manera, a través de la fiscalidad se pueden adoptar medidas de acción positiva que corrijan los defectos (que acaban teniendo carácter estructural) del sistema que impiden, aunque sea inconscientemente, la plena integración de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida (Ruiz Garijo, 2015: 192; Díaz Calvarro, 2022: 70)[27]. A este respecto, en el próximo epígrafe se estudiarán las medidas fiscales existentes para promover la igualdad en el trabajo doméstico.

3.1. **Medidas tributarias adoptadas para incentivar la contratación en el ámbito del trabajo doméstico**

En lo que al sistema tributario español se refiere, existen algunas medidas a nivel estatal que han perseguido la conciliación familiar y laboral desde el ám-

---

[24] Artículo 2.1 LGT: «los tributos, además de ser medios para obtener los recursos necesarios para el sostenimiento de los gastos públicos, podrán servir como instrumentos de la política económica general y atender a la realización de los principios y fines contenidos en la Constitución».

[25] Este enfoque ha sido reconocido de igual manera por el TC, que diferencia entre impuestos fiscales, cuya finalidad principal es financiar el gasto público, e impuestos extrafiscales, destinados esencialmente a alcanzar otros objetivos. Entre otras, *vid.* la STC núm. 168/2004, de 6 de octubre (RTC 2004\168).

[26] En este sentido, la doctrina académica ha criticado que la configuración del IRPF puede, en ciertos casos generar efectos que incrementan de forma efectiva la presión fiscal sobre las mujeres. Esta circunstancia puede traducirse en una desigualdad material en el acceso a los beneficios fiscales, ya que las mujeres, condicionadas por su situación socioeconómica, no siempre se sitúan en igualdad de condiciones respecto de los hombres para aprovechar dichos incentivos. *Vid.* De Villota Gil-Escoín, Paloma (2021) «Aproximación a los beneficios fiscales y tipos impositivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) desde la perspectiva de género», *Documentación Social*, no. 9. Disponible en: https://documentacionsocial.es/9/a-fondo/aproximacion-a-los-beneficios-fiscales-y-tipos-impositivos-del-impuesto-sobre-la-renta-de-las-personas-fisicas-irpf-desde-la-perspectiva-de-genero/ (acceso 30.5.26).

[27] Sobre esta cuestión *vid.,* entre otros, Medialdea García, B., y Pazos Morán, M. (2011) «¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español», *Presupuesto y Gasto Público*, (64); Merino Jara, I. y Manzano Silva, M. E. (2012) *Fiscalidad e igualdad de género*, Instituto de Estudios Fiscales; De la Fuente, M. (2016) *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*, Institut per a l'Estudi i la Transformació de la vida quotidiana. Disponible en: https://www.ernesturtasun.eu/wp-content/uploads/2018/01/Informe-Final-Fiscalitat-Imprès.pdf (acceso: 15.5.26); Coelho, M., Davis, A., Klemm, D., y Osorio Buitron, C. (2022) *Gendered taxes: The interaction of tax policy with gender equality* (Fondo Monetario Internacional Working Paper No. 22/26). Disponible en: https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/02/04/Gendered-Taxes-The-Interaction-of-Tax-Policy-with-Gender-Equality-512231 (acceso: 31.5.26). López López, Hugo (2020) «Medidas tributarias como instrumento de acción positiva para la participación de la mujer en el mercado laboral», en Pedrosa Alquézar, S.I.; Sierra Hernáiz, Elisa; y Vallejo Dacosta, Ruth (eds.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Madrid: Aranzadi.

bito tributario, pero no existe una deducción específica por ayuda doméstica. Algunas CCAA han regulado sucintamente la cuestión y han creado incentivos fiscales por «ayuda doméstica» o por «conciliación». Ahora bien, como se expondrá en el epígrafe siguiente, la configuración de la medida no se ha llevado a cabo de manera idónea. Por el contrario, existen varias iniciativas en derecho comparado que serán estudiadas para valorar su posible implementación en nuestro ordenamiento jurídico.

3.1.1. *Beneficios fiscales en CCAA y regímenes forales*

En el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), las Comunidades Autónomas pueden establecer deducciones vinculadas a circunstancias personales y familiares siempre que dichas medidas no impliquen una reducción, ni directa ni indirecta, de la carga fiscal efectiva sobre determinadas categorías de renta[28]. En lo que respecta a estas deducciones en la cuota íntegra autonómica por circunstancias personales y familiares, todas las Comunidades Autónomas han ejercido ampliamente sus competencias normativas, regulando diversos casos que, según el legislador autonómico, justifican un incentivo fiscal en dicho impuesto. En concreto, se pueden encontrar los siguientes supuestos en los que se establece un incentivo fiscal para el caso de la externalización de la ayuda doméstica o los cuidados en el hogar[29]:

I. Deducción por *ayuda doméstica*: Andalucía, Cantabria.
II. Deducción por *conciliación del trabajo con la vida familiar*: Valencia, Región de Murcia.
III. Por *cuidado de ascendientes y/o descendientes*: Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Valencia y Navarra.

Ahora bien, como se pondrá de manifiesto en las siguientes páginas, pese a su denominación, en todos los supuestos se trata más bien de una ayuda para el cuidado de personas y no por ayuda doméstica en el hogar en general.

---

[28] Las competencias normativas de las CCAA en el IRPF se establecen en el apartado dos.a) del artículo decimonoveno de la LOFCA y en el artículo 46 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre. Es precisamente en este ámbito en el que las CCAA han ejercido de forma más intensa sus competencias normativas. En total en el ejercicio 2025 están vigentes, aproximadamente, 281 deducciones. *Vid.* Secretaría General de Financiación Autonómica y Local Subdirección General de Relaciones Tributarias con las Comunidades Autónomas. *Tributación Autonómica. Medidas 2025*. Actualizado a 29 de abril de 2026. NIPO: 225-24-062-6. Disponible en: https://www.hacienda.gob.es/SGFAL/FinanciacionTerritorial/Autonomica/Capitulo-IV-Tributacion-Autonomica-2025.pdf

[29] Nótese que solo se han recogido las deducciones en las que se prevé la contratación de un empleado del hogar. Al margen de ello, hay otras deducciones por guardería, hijos menores, acogimiento, etc.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

Tabla 1

Comparativa incentivos fiscales autonómicos a la contratación de ayuda doméstica para el cuidado de personas

Comunidad Autónoma	Base normativa	Objeto de la deducción	% / Cuantía máxima	Requisitos principales
Andalucía	Art. 19 Ley 5/2021, de 20 de octubre	Ayuda doméstica para contratación empleados del hogar	20% de las cotizaciones de seguridad social, límite 500 €	Se aplica a la vivienda habitual y al titular registrado como empleador. Titular del hogar o pareja con hijos que den derecho al mínimo ambos con rendimientos del trabajo o actividades económicas; o ≥75 años. Trabajadora dada de alta en Andalucía en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.
Cantabria	Art. 2.14 Decreto Legislativo 62/2008, de 19 de junio	Ayuda doméstica para contratación empleados del hogar	20% de las cotizaciones de seguridad social, límite 300 €	Funciones en vivienda habitual Titular del hogar o pareja con hijos que den derecho al mínimo ambos con rendimientos del trabajo o actividades económicas; o ≥75 años. En tributación individual solo quien figure como empleador; prorrateable si ambos cónyuges están dados de alta. Trabajadora dada de alta en Cantabria en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.
Castilla y León	Art. 5.1 Decreto Legislativo 1/2013, de 12 de septiembre	Contratación para cuidado de hijos menores	30% cantidades satisfechas, límite 322 €	Ambos padres con actividad laboral. Aplicable también a guarderías o centros escolares. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.
Extremadura	Art. 6 Decreto Legislativo 1/2018, de 10 de abril	Contratación para cuidado de hijos ≤14 años	10% cantidades satisfechas, límite 400 €	Ambos padres con actividad laboral. Incluye guarderías, centros deportivos, campamentos urbanos, ludotecas autorizadas y similares. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.
Galicia	Art. 5.Cinco Decreto Legislativo 1/2011, de 28 de julio	Contratación para cuidado de hijos ≤3 años	30% cantidades satisfechas, límite 600 €	Ambos progenitores con actividad laboral; base imponible ≤22.000 € individual / 31.000 € conjunta. Aplicable también a escuelas infantiles 0-3 años. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.
La Rioja	Art. 32.3 Ley 10/2017, de 27 de octubre	Contratación para cuidado de hijos ≤3 años	35% cantidades satisfechas, límite 600 €	Residencia en pequeños municipios; ambos progenitores con actividad laboral fuera del domicilio familiar; base liquidable general ≤18.030 € individual / 30.050 € conjunta; base del ahorro ≤1.800 €. Deducción limitada al gasto no subvencionado; escuelas infantiles o empleados del hogar.

Comunidad Autónoma	Base normativa	Objeto de la deducción	% / Cuantía máxima	Requisitos principales
Comunidad de Madrid	Art. 11 bis Decreto Legislativo 1/2010, de 21 de octubre	Contratación para cuidado de hijos ≤3 años, mayores dependientes o personas con discapacidad	25% cuotas de seguridad social (límite 463,95 €), 40% para familias numerosas (límite 618,60 €)	Contribuyente (y otro progenitor) con actividad laboral ≥183 días o prestaciones equivalentes; convivientes con dependencia o discapacidad ≥33%. Familiares considerados solo si generan derecho a mínimos; aplica a meses con concurrencia de requisitos. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar, y que preste servicios ≥40 h/mes.
Comunidad Valenciana	Art. 4 f) Ley 13/1997, de 23 de diciembre	Conciliación trabajo/familia	460€ por cada hijo 3-5 años	Madre o acogedora con actividad laboral y alta en la Seguridad Social. Proporcional por meses; se puede aplicar por el padre en ciertos supuestos; prorrateable si varios contribuyentes.
Comunidad Valenciana	Art. 4 i) Ley 13/1997, de 23 de diciembre	Contratación indefinida para cuidado de personas	50% de cuotas de seguridad social; límite 330-1.100 € según n.º menores/ascendientes	Contribuyente con actividad laboral y renta dentro de límites. Menores <5 años o ascendientes con requisitos de edad/discapacidad. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar. Incompatible con deducción por conciliación.
Región de Murcia	Art. 11 Decreto Legislativo 1/2010, de 5 de noviembre	Conciliación trabajo/familia	20% de cuotas de seguridad social, límite 400 €; máximo conjunto 800 €	Contratación para cuidado de descendientes ≤12 años y ascendientes ≥65 años. Contribuyente y cónyuge con actividad laboral; base imponible familiar ≤34.000 €. Aplicable solo por meses con concurrencia de requisitos. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.
Navarra	Art. 62.9.c) Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio	Contratación para cuidados descendientes ≤16 años; o dependientes	75% de cuotas de seguridad social	Reducción de la base liquidable general. Para descendientes <16 años, personas asistidas, ascendientes por afinidad, hermanos o tíos necesitados; propios ≥65 años o discapacidad ≥65%. Empleada dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.

Fuente: elaboración propia.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

Pues bien, de lo anterior se pone de manifiesto que en los casos donde se habla de deducción por ayuda doméstica (Andalucía y Cantabria) o por conciliación (Valencia y Murcia), los requisitos que se exigen para su aplicación (i.e. que el contribuyente tenga hijos) hacen que más bien se trate de una deducción para el cuidado de hijos. En el resto de los supuestos se habla claramente de deducción por la contratación para cuidados de personas. Por tanto, no nos encontramos ante una deducción por ayuda doméstica como tal, teniendo en cuenta el concepto de trabajo doméstico al que nos hemos referido anteriormente en este trabajo, que evidentemente engloba tareas más amplias (ej. tareas de limpieza del hogar). Además, varios de los requisitos que exigen las Comunidades Autónomas para poder acceder a la deducción derivan en una medida inidónea para luchar contra la doble presencia. Por ejemplo, limitar la deducción hasta una edad temprana donde los hijos todavía no son mayores de edad (a título de ejemplo, en Galicia, La Rioja o Madrid 3 años o en Valencia 5 años) y, por tanto, van a requerir cuidados durante un período de tiempo mucho más largo, o no considerar los casos de necesidad de cuidados para mayores de 65 años o discapacitados.

De igual manera, la medida no resulta tan idónea desde el punto de vista de la lucha contra la economía sumergida. Y es que, si bien es cierto que en todos los casos se exige que la persona empleada esté dada de alta en la seguridad social y tenga un contrato formalizado, su cuantía es claramente insuficiente en términos económicos. Esto es, los incentivos autonómicos en el IRPF por la contratación de empleadas del hogar —que, en el mejor de los casos, alcanzan un máximo aproximado de 1.100 euros anuales— resultan claramente limitados si se comparan con el coste efectivo de formalizar la relación laboral. A modo ilustrativo, para una trabajadora a tiempo parcial (20 horas semanales) con un salario de 700 euros mensuales en 14 pagas, conforme al SMI vigente, el simulador oficial de la Seguridad Social[30] arroja una cuota aproximada de 288,82 euros mensuales, situándose en 218,19 euros mensuales tras aplicar una bonificación del 20% en contingencias comunes y una reducción del 80% en las cotizaciones por desempleo y Fondo de Garantía Salarial. Incluso tomando como referencia la cuota bonificada, el coste anual en concepto de cotizaciones sociales asciende a aproximadamente 2.618,28 euros, cifra que supera con creces el importe máximo deducible en el IRPF en la mayoría de las comunidades autónomas. En consecuencia, si el objetivo de estos incentivos fiscales es combatir la economía sumergida en el sector del empleo doméstico, su cuantía parece insuficiente para generar un incentivo económico verdaderamente

[30] *Vid.* Tesorería General de la Seguridad Social. *Calculadora de cuota en empleo de hogar*. Madrid: Seguridad Social. Disponible en: https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/tramites/calculadorahogar/inicio/

eficaz que compense el diferencial de costes entre la contratación formal y la informal[31].

3.1.2. *Beneficios fiscales en derecho comparado: el caso de los países nórdicos*

Los países nórdicos, que incluyen a Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, son conocidos por sus políticas sociales progresistas (Lind, 2021)[32]. Estas naciones han implementado una serie de medidas y políticas que buscan promover la igualdad de género en varios aspectos de la vida, incluyendo el trabajo y la vida cotidiana, las cuales han logrado que la brecha de género en términos de participación en el mercado laboral, representación política e igualdad salarial sea relativamente pequeña en comparación con otros países europeos. Una de las medidas que ha sido adoptada en varios de estos países es la deducción fiscal por ayuda doméstica[33]. Esta deducción busca apoyar a las familias y reducir la carga financiera de contratar este tipo de servicios, lo que puede facilitar la participación en el mercado laboral y mejorar, en general, la calidad de vida de las personas, especialmente en el caso de las mujeres. A su vez

---

[31] Nótese que la regla general en el SEEH establece que la obligación de tramitar el alta y efectuar la cotización corresponde al empleador, en su condición de titular del hogar familiar. No obstante, tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 16/2022, se introdujo un supuesto específico aplicable cuando la persona trabajadora presta servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador. En tales casos, las partes pueden acordar que sea la propia trabajadora quien asuma las gestiones administrativas de afiliación, alta, variación de datos y cotización ante la Seguridad Social. Este acuerdo debe formalizarse expresamente y no exime al empleador de su responsabilidad en el ingreso de las cuotas correspondientes, ya que la delegación afecta únicamente a la gestión formal del trámite y no a la obligación material de cotizar. Cuando se superan las 60 horas mensuales por empleador, la tramitación del alta debe realizarla necesariamente el titular del hogar familiar. *Vid. Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar* — Disposición adicional segunda (*BOE*). Sobre esta cuestión véase Selma Penalva (2024).

[32] La incidencia del conflicto entre trabajo y familia presenta importantes variaciones entre países europeos, siendo generalmente más elevada en el sur y este de Europa y más reducida en los países escandinavos, diferencias que se explican principalmente por el alcance de las políticas de conciliación, la duración y organización de la jornada laboral y el grado de apoyo institucional a la corresponsabilidad. En aquellos contextos donde predominan modelos familiares más tradicionales y un menor desarrollo de estas políticas, las mujeres se ven especialmente afectadas, con un mayor impacto negativo en su salud en comparación con los hombres, mientras que en los países con mayores niveles de igualdad y un respaldo más sólido a la conciliación, este conflicto se presenta con menor frecuencia. *Vid.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023) *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. NTP 1.186. Madrid: INSST. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201186%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20medidas%20preventivas.pdf/04b1945e-9eea-1126-7efc-512fcfccde4a (acceso: 5-3-2026).

[33] Otros países como Alemania también han adoptado medidas similares, pero, en este caso, por limitación de espacio el trabajo se circunscribe únicamente al análisis comparado con los países nórdicos.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

la medida busca atajar el problema de la economía sumergida que sufre el sector. En las páginas siguientes se analizarán las medidas que se han adoptado en Dinamarca, Finlandia y Suecia en lo que se refiere a la deducción fiscal por trabajo doméstico. En los tres supuestos la medida persigue objetivos similares, sin embargo, los requisitos específicos y el impacto obtenido por la medida han diferido en función de la experiencia concreta de cada país.

3.1.2.1. ***Dinamarca***

En Dinamarca, desde 2015 el «Plan Vivienda y Empleo» (*BoligJobfradrag*) ofrece deducciones fiscales por determinados servicios domésticos, como limpieza y cuidado de niños, así como por mejoras energéticas («verdes») en viviendas privadas, con el objetivo de promover la participación laboral, reducir el trabajo no declarado y apoyar a las familias (ECE, 2018: 1). El modelo encuentra sus antecedentes en el «Plan de Servicio a Domicilio», introducido en 1994 y consolidado en 1997, que buscaba mejorar el bienestar familiar y generar empleo para personas poco cualificadas. La deducción fiscal se aplica únicamente a los costes salariales, siendo el importe máximo por persona de unos 2.400 euros (18.000 DKK) anuales, de los cuales 800 euros (6.000 DKK) se destinan a servicios domésticos y de cuidado, y 1.600 euros (12.000 DKK) a mejoras energéticas (i.e. Como la sustitución de puertas y ventanas). Esto representa un ahorro fiscal aproximado del 26% de los costes salariales (excluyendo los materiales utilizados) (ECE, 2018: 1).

Para acceder al beneficio, los pagos deben efectuarse electrónicamente, y los trabajadores deben estar dados de alta y ser residentes fiscales en Dinamarca (sujetos al pago de impuestos por obligación mundial de contribuir) (Skattestyrelsen, 2024). Según el Centro Europeo de Expertos en Derecho del Trabajo, Empleo y Política del Mercado de Trabajo (ECE), la deducción media por usuario es de unos 1.330 EUR al año (10.000 DKK). Se estima que el plan ha generado un aumento de empleo equivalente a 1.500 personas, principalmente en puestos a tiempo parcial. Aunque es cierto que, según los últimos datos disponibles, la mayoría de las deducciones se dirigieron a rehabilitación de viviendas y eficiencia energética (80%), mientras que los servicios domésticos representaron el 11% y el cuidado infantil el resto (ECE, 2018: 11-18).

El Plan también ha tenido un efecto notable sobre la economía sumergida: encuestas indican que aproximadamente la mitad de los beneficiarios recurrieron menos al trabajo no declarado gracias al programa (ECE, 2018: 11-18). La medida muestra mayor eficacia en la reducción del trabajo no declarado en servicios domésticos del hogar que en reparaciones de vivienda, reflejando su orientación hacia la formalización de servicios domésticos y de cuidado familiar.

3.1.2.2. *Finlandia*

En Finlandia, desde 1997 existe un régimen de crédito fiscal por gastos en servicios domésticos y cuidados (*kotitalousvähennys*), orientado a reducir el trabajo no declarado, aumentar la formalización del empleo doméstico y fomentar la demanda de servicios de cuidado y renovación del hogar (Finnish Tax Administration, 2026). El sistema permite deducir gastos salariales por servicios de limpieza, cuidado de menores, atención a personas mayores o con discapacidad, así como trabajos de renovación y mantenimiento de la vivienda habitual, incluyendo la contratación a empresas, organizaciones sin ánimo de lucro o directamente a trabajadores[34].

Hasta 2024, el incentivo permitía deducir hasta 3.500 euros por persona para servicios domésticos y cuidados, y hasta 2.250 euros por persona para trabajos de renovación, con porcentajes que oscilaban entre el 30% y el 60% del salario según la modalidad de contratación, y el 100% de la cotización social empresarial cuando los usuarios empleaban directamente al trabajador (European Commission, 2015: 9). A partir de 2025, el régimen se ha modificado: el importe máximo deducible será 1.600 euros por persona, aplicando un 35% del gasto si se contrata a una empresa u organización, y un 13% si se emplea directamente al trabajador, manteniendo la exclusión de gastos por materiales, equipamiento o desplazamiento (Finnish Tax Administration, 2026). El crédito se concede exclusivamente por trabajo realizado en la vivienda del contribuyente por un tercero no conviviente, y no es compatible con ayudas públicas que cubran los mismos servicios. Las inmobiliarias no pueden solicitar la desgravación fiscal (Finnish Tax Administration, 2026).

Se estima que la medida tiene un efecto positivo sobre la formalización del sector y la creación de empleo[35], aunque limitado en algunos ámbitos. Así, anualmente unos 390.000 usuarios adquieren servicios para el hogar a través del incentivo. No obstante, los servicios de cuidados de mayores representan sólo una fracción del total del crédito (alrededor del 20%), dado que es necesaria la profesionalización de los trabajadores (European Commission, 2015: 9). Finalmente, a nivel económico, estudios demuestran que el incentivo se autofinan-

[34] Una lista de los trabajos incluidos/excluidos puede encontrarse en: Finnish Tax Administration (Verohallinto) (2023) *Tax credit for household expenses*. Helsinki: Finnish Tax Administration. Disponible en: https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/deductions/Tax-credit-for-household-expenses/taulukko-kotitalousv%C3%A4hennykseen-oikeuttavista-t%C3%B6ist%C3%A4/ (acceso: 5-3-2026).

[35] A modo de ejemplo, en 2011 se estimó que había 3.353 empresas de servicios de trabajo doméstico que empleaban a 27.200 trabajadores. De estos puestos de trabajo, 10.000 fueron creados gracias a la deducción. Datos extraídos de: IMPACT – European Federation for Services to Individuals (s. f.) *Finland – Tax credit for domestic help*. Disponible en: http://impact-phs.eu/es/national-practices/cestina-finland-tax-credit-for-domestic-help/ (acceso: 5-3-2026).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

cia[36]. Así, el propio incentivo genera los recursos necesarios para cubrir su coste, sin requerir financiación adicional externa. Es decir, los beneficios o retornos derivados de su implementación compensan total o parcialmente la inversión realizada.

3.1.2.3. *Suecia*

En Suecia, desde 2007 se implementó la deducción fiscal RUT (*Rengöring, Underhåll och Tvätt*) para servicios de cuidado y mantenimiento del hogar, complementada en 2008 por la deducción ROT (*Reparation, Ombyggnad, Tillbyggnad*) destinada a trabajos de reparación y renovación residencial (European Platform for Undeclared Work, 2019). Ambos regímenes cubren exclusivamente los costes laborales de los servicios domésticos, con el objetivo de fomentar la formalización del empleo, reducir la economía sumergida y estimular la demanda de trabajo declarado en el sector, generando oportunidades de empleo especialmente para personas con menor nivel educativo y grupos con dificultades de inserción laboral.

La deducción RUT permite sufragar el 50% de los costes laborales de limpieza, mantenimiento y cuidado doméstico, con un máximo de 50.000 SEK por contribuyente anualmente (aproximadamente 4.228 euros), mientras que la deducción ROT cubre el 30% de los costes de reparación y renovación, hasta 25.000 SEK (aproximadamente 2.114 euros) (Skatteverket, 2025). El beneficio fiscal se aplica únicamente a servicios realizados en la vivienda del contribuyente por un tercero no conviviente y es compatible tanto con empresas como con trabajadores individuales registrados, excluyendo materiales, equipamiento o desplazamientos (European Platform for Undeclared Work, 2019). Los pagos deben acreditarse mediante factura detallada para poder solicitar la compensación ante la Administración Tributaria sueca, y los usuarios deben estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones fiscales (Skatteverket, 2025).

Estadísticas oficiales indican que el sistema ha incrementado la participación laboral, liberando tiempo para trabajo remunerado, especialmente en familias con hijos y hogares con parejas de entre 26 y 56 años, y ha favorecido la integración económica de personas nacidas en el extranjero (SNAO, 2020). A corto plazo, las deducciones RUT y ROT han reducido el trabajo no declarado en aproximadamente un 10% desde 2005 y han generado unos 30.000 puestos de trabajo, de los cuales más del 75% beneficiaron a personas previamente desempleadas o en situación de vulnerabilidad laboral (European Platform for Unde-

[36] En 2004, los incentivos fiscales destinados a los servicios domésticos tuvieron un coste total de 11 millones de euros, generando 3.550 nuevos empleos netos. El coste por cada empleo creado se estimó en más de 31.000 euros; no obstante, considerando los efectos de retorno fiscal asociados a estos puestos de trabajo, cada empleo aportó aproximadamente 3.800 euros al Estado, resultando en un beneficio neto estimado de 1,57 millones de euros para las arcas públicas. *Vid. ibid.*

clared Work, 2019). Asimismo, se ha observado que el régimen es autofinanciable (SNAO, 2020), generando ingresos fiscales adicionales que compensan el coste de las deducciones, y permite a la Agencia Tributaria identificar posibles fraudes mediante cruces de información entre empresas y deducciones recibidas (European Platform for Undeclared Work, 2019). No obstante, la medida requiere ajustes continuos en la definición de servicios aplicables, simplificación de trámites y reembolsos administrativos (European Platform for Undeclared Work, 2019), lo que evidencia que la implementación de sistemas de apoyo al empleo doméstico requiere tiempo y supervisión permanente.

3.2. **La justificación de un régimen fiscal diferenciado para el ámbito del trabajo doméstico**

Expuestas las medidas que existen en el ámbito del derecho comparado para fomentar la contratación en el ámbito del trabajo doméstico, en las próximas páginas se hará referencia a la idoneidad de adoptar medidas similares en nuestro país para luchar contra la doble presencia y la economía sumergida en el contexto del trabajo doméstico. Y es que, como bien expone CARRASQUER OTO, «la doble presencia femenina constituye un rasgo estructural del capitalismo avanzado y no un fenómeno coyuntural [...]. Para las mujeres, el hecho de participar en el empleo no elude el trabajo doméstico que socialmente tienen asignado, aunque esa acumulación de trabajo no sea equivalente entre todas ellas. La presencia femenina en el empleo va a significar una mayor carga de trabajo para las mujeres y las responsabilidades domésticas, socialmente adjudicadas, van a continuar siendo una fuente de desigualdad entre géneros» (Carrasquer Oto, 2009: 50). Nos encontramos así ante un problema estructural: por defecto, las familias organizan ellas mismas los cuidados, a menudo eligiendo o delegando el cuidado en los miembros con menores costes de oportunidad. Así, las mujeres asumen responsabilidades de cuidado con más frecuencia que los hombres, lo que está estrechamente vinculado a la brecha salarial. Por otro lado, la accesibilidad de los cuidados formales, así como de los servicios de apoyo a los cuidados asequibles o subvencionados, desempeña un papel fundamental a la hora de determinar si las personas con un empleo remunerado van a prestar más o menos cuidados (Eurofound, 2018: 1). Ahora bien, cuando los cuidados se externalizan, la realidad social demuestra que surgen otros problemas derivados de la economía sumergida. El empleo doméstico es uno de los sectores con mayores tasas de economía informal con todos los inconvenientes que ello suscita tanto desde el punto de vista de la sociedad en general como el de la trabajadora doméstica en cuestión. Por ello se hace necesario intervenir a través de políticas y medidas, en este caso fiscales, que busquen dar soluciones a estos problemas estructurales de manera conjunta. Los próximos epígrafes ponen de manifiesto la idoneidad de crear una deducción específica por ayuda doméstica que permita avanzar en este sentido.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

3.2.1. *La idoneidad del régimen para luchar contra la doble presencia*

Estudios han demostrado que las mujeres trabajan, de media, ocho horas semanales más que sus homólogos masculinos (Eurofound, 2018: 26). Esto se debe al «juego de presencias/ausencias en el trabajo» (Carrasquer Oto, 2009: 39) propias de la división sexual del trabajo y la doble presencia. El fenómeno de la doble presencia se sitúa así en una separación entre espacios y tiempos de trabajo, «en la encrucijada entre producción y reproducción» (Carrasquer Oto, 2009: 46). En este sentido, la eliminación de la doble presencia femenina se inserta en la aplicación de los principios constitucionales de igualdad de oportunidades y no discriminación recogidos en el artículo 14 de la Constitución española.

A este respecto, tal y como hemos desarrollado en apartados anteriores, la evidencia empírica demuestra que los países con políticas y medidas fiscales más igualitarias muestran mejores índices de integración en el mercado laboral, conciliación y, por ende, de bienestar. Por consiguiente, es importante intervenir también desde el ámbito fiscal con el fin de lograr una sociedad más igualitaria. Para ello, se debe partir de la premisa de que las responsabilidades, exigencias y tiempo tanto del trabajo remunerado como doméstico y familiar no se limitan a compartimentos estancos y aislados, sino que actúan como elementos interconectados que se influyen mutuamente (INSST, 2023). Desde esta perspectiva, la deducción por ayuda doméstica favorece la conciliación de la vida laboral y familiar ya que permitiría un aumento en las tasas de empleo y conduciría a una distribución más equitativa del trabajo y los cuidados entre hombres y mujeres. Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal también está relacionado con un mayor bienestar mental de los trabajadores y un mayor compromiso con el trabajo, lo que se traduce en una mano de obra más productiva, con los consiguientes beneficios tanto para los trabajadores como para los empresarios. Ahora bien, para que la medida sea eficaz, es necesario que la configuración de la deducción se acomode a la realidad social y cumpla con una serie de parámetros.

En primer lugar, evidentemente, la medida debe suponer un incentivo de carácter económico. Los servicios formales de apoyo no están al alcance de todos: una proporción considerable de mujeres que no buscan empleo debido a sus responsabilidades de cuidado indica una falta de servicios de cuidado disponibles o asequibles[37]. Por lo tanto, en estos casos se recurre más a los cuidados

[37] Según datos del INE (2024), el 54,5% de los niños menores de tres años asistió a centros de cuidado infantil, siendo los hogares de mayores ingresos los que registraron mayor asistencia (60,1% frente al 39,9% en hogares de menores ingresos). En el 60,8% de los casos los hogares asumieron el coste del servicio, mientras que en el 39,2% fue gratuito; un 12,3% declaró dificultades económicas para afrontarlo. En cuanto a las personas dependientes, el 12,8% de los hogares contaba con al menos un miembro dependiente, de los cuales solo el 26,0% recibió cuidados a domicilio remu-

informales, con el consiguiente impacto en el equilibrio entre vida laboral y familiar por parte de las personas que integran el hogar familiar. En este sentido, es claro que el beneficio fiscal supondría un incentivo de carácter económico para la contratación de ayuda en el ámbito doméstico, siempre que el importe sufrague una parte importante de los costes que comporta dicha contratación. Así, como hemos avanzado, para generar un estímulo económico realmente eficaz, sería necesario configurar un incentivo de una cuantía, al menos, equivalente al diferencial de costes existente entre la contratación formal y la informal. Ello resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que, incluso con la cuota bonificada, el coste anual por cotizaciones sociales asciende aproximadamente a 2.618,28 euros.

Por otro lado, es necesario que el ámbito objetivo de la medida no implique sólo la ayuda para el cuidado de hijos, sino que incluya también los cuidados a mayores y discapacitados y, en general, los cuidados al hogar (servicios de limpieza, etc.). Y es que, la composición demográfica de los hogares de la UE está cambiando. Las dos tendencias principales son una disminución de la proporción de parejas y un aumento de los adultos solteros, así como una disminución de los hogares con niños[38]. Además, la población de toda la UE está envejeciendo: según datos de Eurostat (2025), el 22,0% de la población de la Unión Europea tenía 65 años o más, reflejando el envejecimiento demográfico impulsado por bajas tasas de natalidad y mayor esperanza de vida. Esto implica que, aunque las bajas tasas de natalidad pueden reducir la proporción de hogares con niños y, por lo tanto, la proporción de hogares con responsabilidades de cuidado de menores, por otro lado, la creciente proporción de personas mayores aumenta la demanda de cuidados de personas dependientes, cuidados que se prestan en todas las etapas de la vida laboral[39]. Evidentemente, como ya hemos

---

nerados, con importantes diferencias según el nivel de ingresos (31,5% en hogares con mayores ingresos frente al 22,8% en hogares con menores ingresos). El 30,3% de los cuidados a domicilio fue gratuito y un 18,6% generó dificultades económicas; no obstante, el 37,1% de los hogares con personas dependientes no tuvo cubierta esta necesidad. Fuente: INE, *Módulo sobre acceso a servicios. Encuesta de Condiciones de Vida 2024* (publicado marzo 2025). Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950722779&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888 (acceso: 5-3-2026).

[38] Según datos del INE (2025), aproximadamente el 28% de los hogares españoles estaba formado por una sola persona. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), *Estadística Continua de Hogares 2025*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176788&menu=resultados&idp=1254735976595 (acceso: 10-3-2026).

[39] Según el Eurofound, el cuidado de los hijos es más frecuente entre los trabajadores de 35 a 49 años, mientras que el cuidado de adultos dependientes es más frecuente entre los trabajadores de 50 a 64 años. De igual manera, el 32% de los hombres y el 40% de las mujeres se dedican al cuidado de hijos o nietos, y el 15% y el 20%, respectivamente, al cuidado de personas con discapacidad o familiares o amigos enfermos. En el caso de las mujeres, la media de horas de trabajo disminuye cuando nacen los hijos y algunas abandonan completamente el mercado laboral (esta dinámica se observa exclusivamente entre las mujeres) (*vid.* Eurofound, 2018: 5).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

señalado en apartados anteriores, tampoco debería limitarse la deducción a supuestos donde los menores tienen menos de 5 años. A este respecto, también es importante destacar que, aunque es cierto que las responsabilidades de cuidado suponen la mayor parte del tiempo dedicado al trabajo no remunerado, el resto de las responsabilidades domésticas también afectan a la conciliación de la vida laboral y familiar (e.j. tareas de limpieza) y, por tanto, en nuestra opinión, deberían incluirse en el ámbito objetivo de la medida.

Finalmente, es necesario destacar la idoneidad de la medida en comparación con otras medidas de conciliación que se han promovido desde el ámbito fiscal: por un lado, la deducción por maternidad y, por otro lado, el teletrabajo[40].

Pues bien, en lo que la deducción por maternidad se refiere, a pesar de su claro propósito extrafiscal para promover el desarrollo profesional de las mujeres fuera del hogar, su configuración plantea varios problemas[41]. En primer lugar, porque el importe de la deducción de 1.200 euros (aun considerando la deducción adicional de gastos para guardería del apartado segundo), resulta insuficiente para financiar por completo los costes derivados del cuidado de menores, especialmente dado que las prestaciones y servicios públicos para el cuidado de los hijos en España son muy limitadas (Selma Penalva, Alejandra, 2019: 130). En segundo lugar, es importante considerar que la deducción es aplicable solo hasta que el menor cumple 3 años, lo que es claramente insuficiente. Finalmente, aquellas mujeres que, siendo madres, no trabajen, reciban subsidios por desempleo o realicen actividades en la economía sumergida no pueden beneficiarse de la deducción por maternidad, a pesar de ser el grupo que más incentivos necesitaría para integrarse en el mercado laboral.

Por otro lado, en los últimos años algunas voces han reclamado la configuración de un marco jurídico-tributario que favorezca el teletrabajo como medida que facilita, entre otras, la conciliación de la vida personal y familiar (López Jiménez, 2021). Sin embargo, la relación entre teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar es ambigua: cuando el teletrabajo sustituye al tiempo

---

[40] En este sentido, la literatura especializada también ha destacado que las medidas de flexibilización en la relación laboral, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial o las excedencias laborales, no son medidas de conciliación ideales (*vid.* Moreno *et al.,* 2011: 2). Según datos recientes del INE (2024), entre las personas empleadas de 25 a 54 años con un hijo, el 26,1% de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, frente al 4,3% de los hombres. Entre quienes trabajaban a tiempo parcial, el 65,2% de las mujeres y el 73,8% de los hombres indicaron que su situación respondía a la necesidad de cuidar a personas dependientes. Asimismo, un 18,9% señaló la incapacidad de costear servicios de cuidado de hijos u otros familiares como motivo determinante de su empleo a tiempo parcial. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024), *Encuesta de Población Activa (EPA) – Módulo sobre tiempo parcial y cuidados*. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888 (acceso: 11-3-2026).

[41] Según analiza López López (2020).

de trabajo en el lugar de trabajo, facilita la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando se traduce en trabajo extra, ocurre lo contrario (Eurofound, 2018). Así, surge la denominada «paradoja de la autonomía» (Sedeño López, 2022: 173): durante la pandemia se evidenciaron diferencias significativas en la forma en que hombres y mujeres asumían las responsabilidades familiares en situaciones de teletrabajo. En este contexto, las mujeres tendieron a asumir una mayor carga de estas obligaciones, incluso en detrimento de sus compromisos laborales, mientras que los hombres priorizaron con mayor frecuencia su actividad profesional. Así, la flexibilización del lugar de trabajo no siempre ha supuesto una mejora en la conciliación, pudiendo incluso intensificar los conflictos, especialmente en el caso de las mujeres. Como resultado, en el contexto del teletrabajo, se experimenta una transición «de una doble presencia simbólica a una doble presencia simultánea y material», lo que podría dar lugar a problemas como la hiperconexión o la desincronización (Moreno, 2021).

Por tanto, es claro que, tanto la deducción por maternidad, como el teletrabajo, favorecen en cierta manera la conciliación, pero no atacan el problema estructural de la división sexual del trabajo. Así, ambas medidas resultan inidóneas ya que se fundamentan en enfoques que replican los roles de género que derivan en esa división sexual: las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados y, como consecuencia, participan menos activamente en el mercado laboral que sus homólogos masculinos. Esto afecta a sus oportunidades de empleo actuales y potenciales, aumentando así el riesgo de pobreza y exclusión social. A la inversa, en los supuestos en los que la mujer trabaja el hecho de tener responsabilidades asistenciales al tiempo que se tiene un empleo remunerado deriva en el fenómeno de la doble presencia. Cuando no se logra un equilibrio adecuado entre ambas esferas, aumenta el riesgo de que las trabajadoras experimenten un deterioro en su salud y en su calidad de vida, lo que a su vez puede repercutir negativamente en su rendimiento profesional (Ruiz López *et al.,* 2018: 33-51). Precisamente por eso es importante adoptar medidas, como puede ser la deducción por ayuda doméstica, que apoyen a los cuidadores, garantizando la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de cuidados y ofreciendo medidas que fomenten la conciliación del trabajo y los cuidados.

3.2.2. *La idoneidad del régimen para luchar contra la economía sumergida*

A lo largo de este estudio se ha puesto de manifiesto que el trabajo del hogar constituye un servicio esencial y ampliamente demandado por la sociedad. Normalmente, el trabajo doméstico se lleva a cabo por la mujer, pero en las últimas décadas se ha recurrido cada vez con más frecuencia a un segundo proveedor de cuidados, que normalmente debe ser pagado íntegramente por el receptor de los mismos. El personal dedicado a los servicios domésticos en España comparte dos características distintivas en cuanto a su perfil: género y nacionalidad. El perfil predominante en el sector del empleo doméstico está formado, en

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

términos generales, por mujeres extranjeras que desempeñan simultáneamente tareas de cuidado y de mantenimiento del hogar. Con frecuencia, sus condiciones laborales se caracterizan por remuneraciones inferiores al Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada realizada y por situaciones de falta de alta en la Seguridad Social. Esta realidad se ve favorecida por las particularidades estructurales del sector, como el hecho de que la prestación del servicio tenga lugar en domicilios particulares o la ausencia de una persona jurídica como empleadora, lo que contribuye en muchos casos a su inserción en la economía sumergida. Como consecuencia, estas trabajadoras se encuentran expuestas a elevados niveles de precariedad, vulnerabilidad y riesgo de exclusión social (CCOO, 2019: 54). En atención a esta situación, así como a los riesgos específicos asociados al sector, se hace necesario contemplar la adopción de medidas de acción positiva con perspectiva de género también en el ámbito fiscal.

En este contexto, en lo que a la configuración de medidas fiscales se refiere, es necesario, como punto de partida, indagar en los motivos que llevan a los individuos al traslado desde la economía formal a la economía sumergida u oculta. Así, normalmente, cuando las personas se enfrentan a obstáculos dentro de la economía formal, tales como la elevada carga fiscal y la complejidad de las obligaciones administrativas, tributarias, y laborales, tienden a desplazarse hacia la economía sumergida. *Sensu contrario*, las ventajas de operar en la economía sumergida serían principalmente la disminución de las cargas fiscales y laborales y la posibilidad de aumentar los ingresos. Pues bien, en este sentido, como expondremos en las páginas siguientes, la deducción por ayuda doméstica, bien configurada, permitiría combatir y dar respuestas a esos motivos.

En primer lugar, se admite habitualmente la existencia de una relación directa entre el peso de la economía sumergida y el nivel de imposición, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social. En este sentido, cuanto mayor es la diferencia entre los ingresos brutos y los ingresos netos tras la tributación, más se incentiva el recurso a la economía sumergida como vía para reducir o eludir la carga fiscal (Buehn y Schneider, 2011: 145-146). Así, considerando esta motivación, la deducción fiscal por ayuda doméstica puede ser una herramienta efectiva para incentivar la contratación y combatir la economía sumergida en el sector, teniendo en cuenta que se trata de un incentivo de carácter económico. A este respecto, muchos de los incentivos que hay no son suficientes ya que, como se ha puesto de manifiesto, ni siquiera llegan a cubrir los elevados costes de dar de alta a las trabajadoras en la seguridad social. Por tanto, desde la perspectiva de quien contrata resulta más beneficioso mantener a la trabajadora en la economía informal. En este sentido, ofrecer un beneficio fiscal a aquellas personas que contraten empleados del hogar puede reducir significativamente sus costes laborales, lo que hace más atractiva la contratación legal en comparación con la economía sumergida. Con este objetivo en mente, a la hora de configurar el beneficio fiscal, los empleadores tendrían que cumplir con ciertos estándares para ser

elegibles a la hora de acceder a la deducción fiscal, como son el cumplimiento de las normativas laborales y fiscales. De esta manera, también se consigue una mejora en las condiciones laborales de las trabajadoras. Una manera de conseguir esto sería hacer depender la base de la deducción tanto de los costes relativos al salario de la trabajadora como de las cotizaciones a la Seguridad Social como, por ejemplo, en el caso de la deducción en Finlandia (donde se permitía la deducción del 15% del salario y el 100% de la cotización a la seguridad social). A este respecto, no habría que limitar el acceso a la deducción en función del nivel de rentas de los empleadores ya que tal requisito deriva en una medida inidónea a la hora de luchar contra la economía paralela o sumergida.

Por otro lado, como se ha avanzado otro de los motivos que induce a los operadores económicos a desarrollar sus actividades de una forma oculta es la excesiva y compleja regulación en los ámbitos fiscal o laboral (Lago Peñas, 2018: 38). A este respecto, según el Banco Mundial, España ocupó el puesto 35 de 190 en el ranking relativo a la complejidad de la estructura fiscal en el año 2020[42]. Por ello, en lo que a la deducción por ayuda doméstica se refiere, es necesario que el beneficio fiscal esté redactado de manera clara y sencilla, definiendo claramente el sector y los servicios aplicables (i.e. como ha señalado la doctrina especializada en Suecia ser transparente sobre cómo y qué se puede deducir). En este sentido, en Finlandia se ha desarrollado una lista de los trabajos incluidos/excluidos en el ámbito objetivo de la deducción. Esta medida podría trasladarse al caso de España.

Además, otro factor determinante es la moral tributaria entendida como la «predisposición de los ciudadanos a cumplir con sus obligaciones tributarias de forma voluntaria» (Lago Peñas, 2018: 39). En muchas ocasiones[43], la noción de moral tributaria está estrechamente vinculada a la eficiencia del sector público. En este sentido, los contribuyentes muestran una mayor disposición a pagar impuestos cuando reciben a cambio servicios públicos y prestaciones sociales de calidad o cuando se llevan a cabo procedimientos de asignación justos, como ocurre en el caso de políticas redistributivas. Lo anterior, se asemeja de alguna manera al modelo de relación cooperativa. A este respecto, la deducción por ayuda doméstica es una medida que presenta beneficios para ambas partes. En este sentido, es claro que la deducción por ayuda doméstica es un estímulo a la formalización; al proporcionar incentivos fiscales para la contratación formal, se

---

[42] *Vid.* Banco Mundial. *Doing Bussines 2020. Comparing Bussines Regulation in 190 Economies, Economy Profile of Spain*, 2020. Disponible en: https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/s/spain/ESP.pdf

[43] Diversos estudios señalan que la moral fiscal está influida por factores culturales y de confianza institucional, observándose niveles más elevados en países del norte de Europa —como Austria, Países Bajos, Reino Unido, Francia o Dinamarca— en comparación con los países del sur —entre ellos España, Italia, Grecia y Portugal—, donde dicha disposición al cumplimiento tributario tiende a ser menor (*vid.* Frey y Weck-Hannemann, 1984: 33-53).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

fomenta que los empleadores operen de manera legal y transparente, contribuyendo así a la formalización de la economía[44]. La regularización de la situación de las trabajadoras del hogar permite la promoción y protección de los derechos de las trabajadoras domésticas, condiciones justas de empleo y la protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. Por otro lado, como venimos reiterando, la economía sumergida también es un problema para el interés general en términos de desigualdad, costes de eficiencia, pérdida de ingresos fiscales, distorsiones en la competencia empresarial, etc. Desde este prisma, el impacto de la deducción no se limita únicamente a mejorar la situación de aquellos que participan en prácticas fraudulentas, renunciando a beneficios y prestaciones públicas, sino que también afecta a todos los individuos en el sector de la economía formal. De este modo, la medida contribuiría a una distribución más equitativa de las aportaciones al sistema público entre un mayor número de contribuyentes, de forma que el esfuerzo fiscal realizado se vea correspondido con un acceso adecuado y proporcional a los servicios y prestaciones públicas.

Finalmente, es necesario tener en cuenta, como han señalado los estudios finlandeses y suecos, que la deducción se autofinancia. Esto significa que, a priori, la reforma no supone una gran carga para las arcas públicas, teniendo en cuenta cómo los impuestos y el gasto público se ven afectados por el impacto sobre el empleo y las rentas del trabajo. Así, aunque inicialmente haya una reducción en los ingresos fiscales debido a la deducción por ayuda doméstica, a largo plazo, el aumento en el empleo formal puede conducir a una mayor recaudación de impuestos a medida que más empresas y empleados contribuyen al sistema tributario. En este sentido, considerando que el 36% del trabajo del hogar se presta en la economía sumergida, se estima que no se están declarando 2.600 millones de euros en salarios y que la Seguridad Social está perdiendo 820 millones de euros (Oxfam Intermón, 2021).

En resumidas cuentas, aunque la erradicación total del trabajo doméstico en el ámbito sumergido es prácticamente un objetivo inalcanzable, es crucial reconocer su existencia y trabajar hacia la reducción de su volumen, especialmente teniendo en cuenta que el sector de trabajadoras del hogar «es un sector que reclama ser atendido por su posición de inferioridad en relación con el resto de sectores» (CCOO, 2019: 11). Por lo tanto, siendo conscientes del fe-

[44] A modo ilustrativo, los Gestores Administrativos de Madrid sostienen que la introducción de un incentivo fiscal podría favorecer la formalización de la contratación del servicio doméstico. En su opinión, esta medida permitiría, entre otros efectos, incrementar la recaudación pública y reducir el gasto asociado, combatir el fraude fiscal y la economía sumergida, regularizar la situación laboral y administrativa de una parte relevante del colectivo, así como normalizar el régimen de cotizaciones a la Seguridad Social y la tributación de estas actividades económicas. *Vid.* Servimedia (2023). *El Colegio de Gestores Administrativos de Madrid propone que los gastos de servicio doméstico se puedan deducir en el IRPF*. Disponible en: https://www.servimedia.es/noticias/colegio-gestores-administrativos-madrid-propone-gastos-servicio-domestico-puedan-deducir-irpf/3536382

nómeno que se está tratando, es necesario diseñar mecanismos que respondan a estas cuestiones estructurales, garantizando que se otorguen derechos y visibilidad a las trabajadoras domésticas que operan en la economía paralela. En este sentido, la deducción fiscal propuesta puede motivar a los contribuyentes a crear más empleos formales, lo que contribuye a la generación de empleo legítimo y a la reducción de la participación en la economía sumergida.

3.3. **Propuesta *lege ferenda***

A la luz del análisis realizado, se propone *lege ferenda* la creación de una deducción específica en el IRPF por contratación de servicios domésticos y de cuidados, concebida como medida de acción positiva con doble finalidad: reducir la doble presencia femenina y combatir la economía sumergida en el sector del trabajo doméstico[45]. Una posible formulación del incentivo sería la siguiente: Artículo X. Deducción por contratación de servicios de ayuda doméstica. *El contribuyente podrá aplicar una deducción por los gastos derivados de la contratación de una persona trabajadora del hogar destinada a la prestación de servicios de ayuda doméstica y cuidados en el ámbito del hogar familiar. La deducción tendrá como límite máximo el importe total de las cotizaciones a la Seguridad Social y el 10% de los costes salariales satisfechos por el contribuyente durante el período impositivo. A efectos de la presente deducción, se entenderán comprendidos los servicios de cuidado de menores, personas mayores o dependientes, así como la realización de tareas domésticas ordinarias vinculadas al mantenimiento del hogar. Esta deducción corresponderá al contribuyente que figure como empleador de la persona trabajadora y serán requisitos para su disfrute:* 1. *Que la persona contratada esté dada de alta en el régimen especial de empleados de hogar de la Seguridad Social durante todo el período en que se genere el derecho a la deducción.* 2. *Que el contribuyente haya satisfecho efectivamente las cotizaciones a la Seguridad Social y las retribuciones salariales correspondientes a la persona trabajadora.* 3. *Que la relación laboral se formalice conforme a la normativa laboral vigente en materia de empleo doméstico.* 4. *Que las retribuciones salariales se abonen mediante transferencia bancaria, domiciliación o cualquier otro medio de pago electrónico equivalente, quedando excluidos los pagos realizados en efectivo. En el caso de que se opte por declaración individual solamente podrá acogerse a esta deducción quien figure como empleador en la Tesorería General de la Seguridad Social. Si ambos cónyuges se han dado de alta como empleadores,*

[45] A estos efectos debe señalarse que, aunque cabría considerar que una alternativa sería la canalización de estos recursos hacia políticas de gasto público en materia de cuidados —como centros de día, guarderías u otros servicios públicos—, el presente trabajo se centra deliberadamente en la vía del ingreso público a través del IRPF. Esta elección metodológica implica analizar el potencial del instrumento fiscal como mecanismo de incentivo a la formalización del empleo doméstico, aun cuando se reconoce que el gasto público permitiría una cobertura más universal, al beneficiar también a personas que no son contribuyentes del impuesto o que no están obligadas a presentar declaración. No obstante, dicha cuestión merece un tratamiento específico en una investigación aparte.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

solo se podrán deducir por una persona empleada, pudiendo prorratearse entre ellos el importe de la deducción. La deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan los requisitos anteriores, entendiéndose que: a) La existencia de la relación laboral se determinará conforme a la situación de alta en la Seguridad Social el último día de cada mes. b) El cumplimiento del requisito de pago de cotizaciones se entenderá satisfecho en los meses en que estas hayan sido efectivamente ingresadas dentro del período correspondiente.

En este sentido, es importante señalar que, aunque las tareas domésticas y los cuidados personales responden a necesidades distintas, se ha optado por una regulación conjunta debido a que ambas actividades forman parte de la denominada economía de los cuidados y recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Desde una perspectiva de género, el elemento que justifica la intervención fiscal no es tanto la naturaleza específica de la tarea realizada como su capacidad para liberar tiempo de trabajo no remunerado asumido tradicionalmente por las mujeres y favorecer una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares y domésticas. Asimismo, en la práctica, las relaciones laborales en el ámbito del empleo doméstico suelen integrar de forma simultánea funciones de mantenimiento del hogar y de atención a personas dependientes, mayores o menores, por lo que una separación estricta de ambos conceptos podría generar dificultades de delimitación y gestión.

Por otro lado, la ausencia de un límite máximo absoluto en la deducción responde a la finalidad principal de la medida, orientada no a subvencionar el consumo de servicios domésticos, sino a incentivar la formalización del empleo en un sector caracterizado por elevados niveles de economía sumergida y una marcada feminización. Es cierto que una configuración sin tope puede generar efectos regresivos, en la medida en que podría beneficiar en mayor proporción a contribuyentes con mayor capacidad económica, lo que en términos generales justificaría la previsión de un límite máximo de gasto deducible o de cuantía de la deducción. No obstante, en el presente caso se ha considerado que la introducción de un umbral rígido podría incentivar prácticas de infra-declaración salarial una vez alcanzado dicho límite. Por ello, la propuesta vincula la deducción a los costes efectivamente declarados y cotizados, reforzando así la regularización íntegra de la relación laboral, si bien incorpora un mecanismo de contención al establecer como referencia el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social y el 10% de los costes salariales satisfechos durante el período impositivo.

4. **Conclusiones**

Primera. La deducción por ayuda doméstica constituye una medida de acción positiva fiscal idónea para afrontar dos problemas estructurales estrechamente vinculados: la doble presencia femenina y la elevada economía sumer-

gida existente en el sector del trabajo doméstico y de cuidados. La persistencia de la división sexual del trabajo continúa situando a las mujeres en una posición de desigualdad material respecto de los hombres, al asumir de manera desproporcionada las responsabilidades domésticas y asistenciales. En este contexto, la intervención desde el ámbito tributario encuentra justificación constitucional en los principios de igualdad y no discriminación del artículo 14 CE, especialmente cuando persigue corregir desigualdades estructurales y favorecer una distribución más equilibrada de los tiempos de trabajo y cuidados.

Segunda. Para que la medida resulte verdaderamente eficaz, su diseño debe responder a la realidad económica y social del sector. La experiencia comparada de los países nórdicos demuestra que los incentivos fiscales pueden favorecer simultáneamente la conciliación y la formalización del empleo doméstico, siempre que su cuantía sea suficiente y su configuración resulte clara y accesible. En este sentido, una deducción limitada o excesivamente restrictiva difícilmente logrará modificar los incentivos económicos que actualmente favorecen la contratación informal. Por ello, el beneficio fiscal debería alcanzar, al menos, una cuantía equivalente al diferencial de costes entre la contratación formal e informal, incluir tanto salarios como cotizaciones sociales y extender su ámbito objetivo a las distintas necesidades de cuidado y mantenimiento del hogar derivadas de las transformaciones demográficas actuales.

Tercera. La deducción por ayuda doméstica no solo presenta ventajas desde la perspectiva individual de las familias y trabajadoras afectadas, sino también desde una dimensión colectiva y de interés general. La formalización del empleo doméstico contribuye a garantizar derechos laborales y protección social a un colectivo especialmente vulnerable, integrado mayoritariamente por mujeres migrantes, al tiempo que reduce las distorsiones derivadas de la economía sumergida y amplía las bases de financiación del sistema tributario y de Seguridad Social. De este modo, lejos de constituir un mero gasto fiscal, la medida puede generar efectos de autofinanciación a medio y largo plazo mediante el aumento del empleo declarado, la mejora de la recaudación y la reducción de situaciones de exclusión y precariedad estructural.

Cuarta. En cualquier caso, debe evitarse una visión reduccionista del fenómeno. La doble presencia y la economía sumergida en el ámbito del trabajo doméstico responden a causas estructurales y complejas vinculadas a la organización social de los cuidados, la persistencia de los roles de género, la insuficiencia de servicios públicos asistenciales y las propias dinámicas del mercado de trabajo. Por ello, aunque las medidas fiscales pueden desempeñar un papel relevante como instrumento de incentivo y formalización, por sí solas no bastan para resolver el problema. Resulta necesario complementar este tipo de incentivos con políticas públicas en materia de igualdad, conciliación, corresponsabilidad y, en general, fortalecimiento de los servicios públicos de cuidados, a fin de ofrecer una respuesta verdaderamente eficaz a estas desigualdades estructurales.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

5. **Bibliografía**

AGUILAR, María José (2010). *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación. Problemática ocupacional y condiciones de vida*. Ciudad Real: GIEMIC-UCLM, Disponible en: https://ruidera.uclm.es/items/c7f39cc6-faa7-4c64-9651-1f89e0f8243a (acceso: 5-12-2025).

BARRÈRE UNZUETA, María Ángeles (2002). «La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión», en *Jornadas sobre «Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres»*, Palaciosde Congresos Europa, Vitoria-Gasteiz, 11-13 de diciembre de 2002. Disponible en: https://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf (acceso: 5-3-2026).

BLÁZQUEZ AGUDO, Elena María (2017). *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*. Madrid: Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.

BUEHN, Andreas y SCHNEIDER, Friedrich (2011). «Shadow economies around the world: novel insights, accepted knowledge, and new estimates», *International Tax and Public Finance*, 18, 145-146.

CAMAS RODA, Ferrán (2024). «La estrategia europea de cuidados desde una aproximación jurídico-laboral», *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 20, 20-43.

CARRASQUER OTO, Pilar (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Tesis doctoral por compilación de publicaciones.

COELHO, Maria, DAVIS, Aieshwarya, KLEMM, Alexander, y OSORIO BUITRON, Carolina (2022). *Gendered taxes: The interaction of tax policy with gender equality* (Fondo Monetario Internacional Working Paper No. 22/26). Disponible en: https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/02/04/Gendered-Taxes-The-Interaction-of-Tax-Policy-with-Gender-Equality-512231 (acceso: 31.5.26).

CCOO (2019). *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar*. Madrid, Disponible en: https://habitat.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf (acceso: 5-3-2026).

CCOO (2022). *Impacto de la STJUE de 24 de febrero 2022 (Asunto C-389/20), sobre la prestación de desempleo. Propuestas de CCOO para la plena integración, equiparación y dignificación de las trabajadoras del hogar*. Madrid: CCOO. Disponible en: https://habitat.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf (acceso: 5-3-2026).

COMISIÓN EUROPEA (2007). *Undeclared work in the European Union. Special Eurobarometer 284*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf (acceso: 5-3-2026)

CONFEDERACIÓN INTERSECTORIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO (CIAE) (2025). «Estudio 4/2025 sobre condiciones del trabajo doméstico asalariado», CIAE, documento de trabajo/informe.

DÍAZ CALVARRO, Julia María (2022). «Propuestas fiscales y de género para un nuevo modelo de cuidados de larga duración. Especial referencia al País Vasco», *Zergak: Gaceta Tributaria del País Vasco*, no. 64, 61-82.

DÍAZ GORFINKIEL, María (2006). «La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, no. 155, 97-112.

DE LA FUENTE, María (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*, Institut per a l'Estudi i la Transformació de la vida quotidiana. Disponible en: https://

www.ernesturtasun.eu/wp-content/uploads/2018/01/Informe-Final-Fiscalitat-Imprès.pdf (acceso: 15.5.26).

De Villota Gil-Escoín, Paloma (2021). «Aproximación a los beneficios fiscales y tipos impositivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) desde la perspectiva de género», *Documentación Social*, no. 9. Disponible en: https://documentacionsocial.es/9/a-fondo/aproximacion-a-los-beneficios-fiscales-y-tipos-impositivos-del-impuesto-sobre-la-renta-de-las-personas-fisicas-irpf-desde-la-perspectiva-de-genero/ (acceso 30.5.26).

EUROFOUND (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy (ECE) (2018). *Labour Market Policy Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to support work life balance for working parents and carers – Denmark*. Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Disponible en: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20322&langId=en (acceso: 5-3-2026).

European Commission (2015). *European Employment Policy Observatory Ad hoc Request: Personal and household services – Finland*. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea. Disponible en: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14437&langId=en (acceso: 5-3-2026).

European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy (ECE) (2018). *Labour Market Policy Thematic Review 2018: An analysis of Personal and Household Services to support work-life balance for working parents and carers – Denmark*. Disponible en: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20322&langId=en (acceso: 13.2.26).

European Platform for Undeclared Work (2019). *Tax relief for domestic service work (ROT and RUT) – Sweden*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=21736&langId=en (acceso: 5-3-2026).

Eurostat (2025). *Population structure and ageing – Statistics Explained*, 1 de enero de 2025. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/1271.pdf (acceso: 10-3-2026).

Fernández Díaz, Antonio (2010). «Corrupción y economía sumergida: una visión de conjunto», en *XXVI edición del Libro Marrón, Implicaciones de la economía sumergida en España*. Madrid: Círculo de Empresarios.

Finnish Tax Administration (*Verohallinto*) (2023). *Tax credit for household expenses*. Helsinki: Finnish Tax Administration. Disponible en: https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/deductions/Tax-credit-for-household-expenses/taulukko-kotitalousv%C3%A4hennykseen-oikeuttavista-t%C3%B6ist%C3%A4/ (acceso: 5-3-2026).

Finnish Tax Administration (2026). *Tax credit for household expenses*. Helsinki: Finnish Tax Administration . Disponible en: https://www.vero.fi/en/individuals/deductions/Tax-credit-for-household-expenses/ (acceso: 5-3-2026).

Frey, Bruno S. y Weck-Hannemann, Heinrich (1984). «The Hidden Economy as an "Unobserved" Variable», *European Economic Review*, 26(1-2), 33-53.

Greenhaus, Jeffrey H. y Allen, Tammy D. (2011). «Work–family balance: A review and extension of the literature», en Quick, James C. y Tetrick, Linda E. (eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 165-183.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28589

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas*. NTP 1.186. Madrid: INSST, [en línea]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201186%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20medidas%20preventivas.pdf/04b1945e-9eea-1126-7efc-512fcfccde4a (acceso: 5-3-2026).

LAGO PEÑAS, Sergio (2018). *Economía sumergida y fraude fiscal en España: ¿qué sabemos? ¿qué podemos hacer?*Madrid: FUNCAS, Estudios de la Fundación – Serie Economía y Sociedad.

LEBRUSÁN MURILLO, Isabel y CÁCERES ARÉVALO, Pilar (2017). *Estudio de la mujer inmigrante en el servicio doméstico*. Los Molinos: Asociación AD Los Molinos. Disponible en: http://www.admolinos.org/wp-content/uploads/2017/07/ESTUDIO-MUJER-MIGRANTE-EN-SERVICIO-DOMESTICO.pdf (acceso: 5-3-2026).

LIND, Yvette (2021). «Childcare Infrastructure in the Nordic Countries as a Way of Enabling Female Labor Market Participation», *National Tax Journal*, vol. 74, no. 4, 937-951.

LÓPEZ JIMÉNEZ, José María (2021). «El teletrabajo como medida de conciliación y su repercusión en el tiempo de trabajo», en RODRÍGUEZ AYUSO, José Francisco; ATIENZA MACÍAS, Elena (eds.), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, 159-176.

LÓPEZ LÓPEZ, Hugo (2020). «Medidas tributarias como instrumento de acción positiva para la participación de la mujer en el mercado laboral», en PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.; SIERRA HERNÁIZ, Elisa; y VALLEJO DACOSTA, Ruth (eds.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Madrid: Aranzadi.

MARTÍN VIDA, María Antonia (2003). *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Civitas.

MEDIALDEA GARCÍA, Bibiana, y PAZOS MORÁN, María (2011). «¿Afectan los impuestos a la (des)igualdad de género? El caso del IRPF español», *Presupuesto y Gasto Público*, (64).

MERINO JARA, Isaac y MANZANO SILVA, María Elena (2012). *Fiscalidad e igualdad de género*, Instituto de Estudios Fiscales.

MORENO, Susana (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio*. Madrid: MRA Ediciones.

MORENO, Núria; MONCADA, Sergio; LLORENS, Clara y CARRASQUER, Pilar (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. Barcelona: ISTAS – Universidad Autónoma de Barcelona.

NISIC, Natascha; MOLITOR, Friederike; TRÜBNER, Miriam (2023). «Rethinking paid domestic services in modern societies – Experimental evidence on the effect of quality and professionalisation on service demand», *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 43, no. 13/14, 106-128.

OCDE (2002). *Measuring the Non-Observed Economy: A Handbook*. OECD Publishing, Paris.

OIT (2011). *Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas – Manual para participantes*. Ginebra: OIT.

OIT (2025). *Advancing decent work and the care economy: An essential component of social development*. Ginebra: ILO. Disponible en: https://www.ilo.org/publica-

tions/advancing-decent-work-and-care-economy-essential-component-social?utm_source=chatgpt.com (acceso: 5-3-2026)

ONU (2023). *Forecasting time spent in unpaid care and domestic work*. Brief, UN Women Data Hub (Publications). Disponible en: https://data.unwomen.org/publications/forecasting-time-spent-unpaid-care-and-domestic-work?utm_source=chatgpt.com (acceso: 5-3-2026)

Oxfam Intermón (2021). *Esenciales y sin derechos*. Barcelona: Oxfam Intermón, [en línea]. Disponible en: https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/un-tercio-trabajadoras-hogar-vive-bajo-umbral-pobreza# (acceso: 12-3-2026).

Parella Rubio, Sònia (2000). «El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad», *Revista de Sociología*, 275-289.

Pérez Orozco, Alicia (2006). «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico», *Revista de Economía Crítica*, no. 1(5), 11-12.

Portillo Navarro, María José y Morales González, Francisco (2015). «Fraude fiscal y economía sumergida en España. Algunas consideraciones», *Gestión-Revista de Economía*, no. 61.

Rhode, Deborah L. (1991). *Justice and Gender. Sex Discrimination and the Law*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Rosenfeld, Michael (1991). *Affirmative Action and Justice. A Philosophical and Constitutional Inquiry*. New Haven, CT: Yale University Press.

Ruiz Garijo, M. (2015). «Justificación y conveniencia de las reformas tributarias con perspectiva de género», en C. García-Herrera Blanco (coord.), *Encuentro de derecho financiero y tributario: La reforma del sistema tributario español*, Árbol Académico, 191-202.

Ruiz López, Pilar; Pullas Tapia, Patricia; Parra Parra, Carmen A. y Zamora Sánchez, Rocío (2018). «La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar», *Revista de Comunicación de la SEECI*, Año XXI, no. 44, 33-51.

Schneider, Friedrich y Enste, Dominik H. (2000). «Shadow Economies Around the World: Size, Causes, and Consequences», *Journal of Economic Literature*, 38(1), 77-114.

Sedeño López, José Francisco (2022). *Instrumentos financieros frente a la despoblación: retos y oportunidades en el contexto del teletrabajo*. Atelier.

Selma Penalva, Alejandra (2019). «La (des)protección social de los cuidadores no profesionales», *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 10, 110-134.

Selma Penalva, Alejandra (2021). «¿Existe el trabajo doméstico por cuenta propia?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, no. 465, 47-82.

Selma Penalva, Alejandra (2024). «Luces y sombras en la nueva protección por riesgos profesionales de los empleados domésticos», *Revista Jurídica Colex*, no. 37, 4-9.

Skattestyrelsen (2024). *Household services*. Copenhague: Danish Tax Agency. Disponible en: https://skat.dk/en-us/individuals/deductions-and-allowances/home-improvement-and-household-services/household-services (acceso: 5-3-2026).

Skatteverket (2025). *ROT and RUT work*. Stockholm: Swedish Tax Agency. Disponible en: https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/englishengelska/businessesandemployers/startingandrunningaswedishbusiness/declaringtaxesbusinesses/rotandrutwork.4.8dcbbe4142d38302d793f.html (acceso: 5-3-2026).

Swedish National Audit Office (SNAO) (2020) *The RUT deduction for household services – Consequences of the reform*. Estocolmo: Swedish National Audit Office. Dis-

ponible en: https://www.riksrevisionen.se/en/audit-reports/audit-reports/2020/the-rut-deduction-for-household-services---consequences-of-the-reform.html (acceso: 5-3-2026).

UNIÓN EUROPEA (UE) (2024). *Employment and Social Developments in Europe 2024: Upward social convergence in the EU and the role of social investment*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/chapters/chapter-2-4-1. html?utm_source=chatgpt.com (acceso: 5-3-2026).

Lan Harremanak, 2026, 55, 121-149
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

CRISIS DE LOS CUIDADOS Y PROCESOS DE «UBERIZACIÓN»: TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO REPRODUCTIVO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Partial Permanent Disability Arising During the Employment Relationship

Alba García Torres*
Universidad de Oviedo, España

RESUMEN

El trabajo de cuidados constituye un pilar fundamental para el sostenimiento de la vida y del bienestar social. Sin embargo, en España continúa siendo mayoritariamente no remunerado, invisibilizado y asumido de forma desigual por las mujeres, lo que refleja profundas desigualdades de género en la organización de la reproducción social. En los últimos años, los procesos de digitalización y la expansión de modelos basados en plataformas han comenzado a transformar el sector, reconfigurando tanto la provisión de servicios como las condiciones en que estos se desarrollan. Este artículo analiza dichas transformaciones desde una perspectiva de economía feminista y de Derecho del Trabajo, prestando especial atención a sus implicaciones en la calificación jurídica de las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la reproducción de desigualdades estructurales. Se sostiene que, si bien las plataformas digitales pueden contribuir a la formalización y a una mayor accesibilidad de los servicios de cuidados, también entrañan el riesgo de consolidar formas de empleo precarias, caracterizadas por la externalización de riesgos, la debilidad de la protección laboral y la existencia de relaciones de poder asimétricas. En este contexto, la falta de adecuación del marco normativo vigente pone de relieve las limitaciones de las respuestas regulatorias actuales para abordar las especificidades del sector. Finalmente, se aboga por una reconfiguración estructural del sistema de cuidados, basada en el pleno reconocimiento de estas actividades, el refuerzo de las garantías laborales y el papel central de las políticas públicas en la construcción de un modelo de cuidados justo y sostenible.

Palabras clave: trabajo de cuidados; economía feminista; plataformas digitales; Derecho del Trabajo; precariedad; reproducción social; desigualdades de género.

ABSTRACT

Care work constitutes a fundamental pillar for sustaining life and social well-being. However, in Spain it remains largely unpaid, invisible, and disproportionately assumed by women, reflecting deep-rooted gender inequalities in the organization of social reproduction. In recent years, processes of digitalization and the expansion of platform-based models have begun to transform the sector, reshaping the provision of care services and the conditions under which they are performed. This article examines these transformations from a feminist economics and labour law perspective, with particular attention to their implications for working conditions, legal classification, and the reproduction of structural inequalities. It argues that, while digital platforms may contribute to the formalization and increased accessibility of care services, they also risk reinforcing precarious forms of work, characterized by the externalization of risks, weak labour protections, and asymmetrical power relations. Against this backdrop, the paper critically assesses the adequacy of the current legal framework and highlights the limitations of existing regulatory responses in addressing the specificities of care work. It ultimately advocates for a structural reconfiguration of the sector, grounded in the full recognition of care as a social and economic activity, the strengthening of labour protections, and the central role of public policies in ensuring equitable and sustainable systems of care.

Keywords: care work; feminist economics; digital platforms; Labour law; precarity; social reproduction; gender inequalities.

LABURPENA

Zaintza-lana funtsezko zutabea da bizitzari eta gizarte-ongizateari eusteko. Hala ere, Espainian, oraindik ere, gehienek ez dute ordaintzen, ikusezin bihurtzen dira eta emakumeek modu desberdinean onartzen dituzte, eta horrek genero-desberdintasun sakonak islatzen ditu gizarte-ugalketaren antolaketan. Azken urteotan, digitalizazio-prozesuak eta plataformetan oinarritutako ereduen hedapena sektorea eraldatzen hasi dira, eta zerbitzuen hornidura eta horiek garatzeko baldintzak berrantolatu dira. Artikulu honek ekonomia feministaren eta Lan Zuzenbidearen ikuspegitik aztertzen ditu eraldaketa horiek, eta arreta berezia jartzen du aldaketa horiek lan-harremanen kalifikazio juridikoan, lan-baldintzetan eta egiturazko desberdintasunen erreprodukzioan dituzten inplikazioetan. Plataforma digitalek zaintza-zerbitzuak formalizatzen eta eskuragarriago jartzen lagun badezakete ere, enplegu-modu prekarioak finkatzeko arriskua ere badakarte, arriskuen kanporatzea, lan-babesaren ahultasuna eta botere-harreman asimetrikoak ezaugarri dituztenak. Testuinguru horretan, indarrean dagoen arau-esparrua ez da egokitu, eta horrek agerian uzten ditu sektorearen berezitasunei heltzeko gaur egungo erantzun arautzaileek dituzten mugak. Azkenik, zaintza-sistemaren egitura berrantolatzearen alde egiten da, jarduera horien erabateko aintzatespenean, lan-bermeak indartzean eta politika publikoek zaintza-eredu justu eta iraunkor baten eraikuntzan duten eginkizun nagusian oinarrituta.

Hitz gakoak: zainketa-lana; ekonomia feminista; plataforma digitalak; Lan-zuzenbidea; prekarietatea; erreprodukzio soziala; genero-desberdintasunak.

**** Correspondencia a:*** Alba García Torres – garciatalba@uniovi.es – https://orcid.org/0000-0002-4826-5097

Cómo citar: García Torres, Alba (2026). «Crisis de los cuidados y procesos de «uberización»: transformaciones del trabajo reproductivo en la economía de plataformas»; *Lan Harremanak,* 55, 121-149. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535).

Recibido: 23 abril, 2026; aceptado: 12 junio, 2026.
ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción. La crisis de los cuidados en España del modelo familiarista a la mercantilización digital

El trabajo de cuidados comprende el conjunto de actividades destinadas a satisfacer las necesidades físicas, emocionales y relacionales de las personas a lo largo del ciclo vital. Estas pueden distinguirse entre cuidados directos, vinculados a la atención personal, y cuidados indirectos, relacionados con el mantenimiento del entorno doméstico. El trabajo de cuidados se puede definir, entonces, como aquellas actividades y relaciones que conllevan atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales en la adultez y la infancia, de mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas. Se pueden categorizar por cuidados directos (también llamados «de crianza» o «relacionales», cuando hacen referencia a atender las necesidades de salud, bienestar o de mantenimiento y protección de las personas receptoras de cuidados); y cuidados indirectos (también llamados «no relacionales» o «trabajo doméstico»), cuando hacen referencia a la provisión de las condiciones previas de los cuidados personales (García Torres, 2024: 45-51).

En España, esta realidad es especialmente significativa, ya que en 2018 se dedicaron aproximadamente 130 millones de horas diarias al trabajo de cuidados no remunerado, cuya hipotética valorización a precios de mercado equivaldría a cerca del 14,9% del Producto Interior Bruto. Además, cerca del 68% de este trabajo es realizado por mujeres, lo que evidencia una marcada desigualdad de género. Estos datos no solo evidencian la relevancia cuantitativa del trabajo reproductivo, sino que también permiten problematizar su exclusión sistemática de los circuitos de reconocimiento económico y estadístico.

Como es sabido, la teoría económica feminista revisa los pilares de la economía del bienestar (sanidad, educación y pensiones públicas) para incluir como cuarto pilar a los cuidados, mientras que la teoría económica tradicional considera económicos sólo los actos de producción e intermediación de bienes y servicios de naturaleza mercantil y deja fuera las actividades realizadas dentro del hogar. Así, *lo que ocurre dentro del hogar, no goza de ningún reconocimiento y se entiende como algo naturalizado por la sociedad, por lo que es invisible y está infravalorado* (Couto Vilches, 2021a: 8-11).

De esta manera, las competencias asociadas al trabajo de cuidados —de carácter relacional, emocional y afectivo— han sido históricamente excluidas de los marcos normativos y simbólicos que definen el valor del trabajo. Esta exclusión contribuye a legitimar su infravaloración económica y su precarización, al tiempo que refuerza su asociación con disposiciones «naturales» atribuidas a las mujeres. Lejos de constituir una disfunción marginal, dicha exclusión debe interpretarse como un elemento constitutivo de la racionalidad capitalista. En este sentido, la invisibilización del trabajo reproductivo responde a una lógica histó-

rica de desposesión, mediante la cual el capital externaliza los costes de reproducción de la fuerza de trabajo hacia el ámbito doméstico, asegurando su disponibilidad sin necesidad de retribución directa. Esta dinámica se articula con la división sexual del trabajo, que asigna de manera estructural a las mujeres la responsabilidad de sostener la vida en condiciones de no reconocimiento y precariedad (Federici, 2016).

Sin embargo, la crisis de los cuidados ha obligado a que una parte del trabajo reproductivo se incorpore al mercado de trabajo productivo. Y, en este sentido, el marco jurídico español ha desempeñado un papel relevante en la institucionalización de la desigualdad. La configuración del trabajo doméstico como relación laboral de carácter especial, ejemplificada en el Decreto 1424/1985, consolidó durante décadas un régimen normativo diferenciado y menos garantista, que excluía a estas trabajadoras de derechos fundamentales reconocidos en el régimen general. Si bien las reformas posteriores han avanzado en la equiparación de derechos, persisten importantes déficits en términos de protección social, reconocimiento profesional y condiciones laborales.

Si este problema se ha sostenido a lo largo de las últimas décadas en la economía tradicional, mayores problemas se presentan con la progresiva expansión de las plataformas digitales, también en el ámbito de los servicios personales. La irrupción de este nuevo modelo de negocio plantea nuevos interrogantes sobre cómo se desarrolla la prestación de cuidados. Existe incertidumbre tanto en lo relativo a la calificación jurídica de la prestación de estos servicios, como respecto de la efectividad de los mecanismos de protección social. Si bien el debate jurídico se ha centrado principalmente en sectores, más masculinizados, como el reparto o el transporte, la creciente incorporación de estas lógicas de intermediación algorítmica al ámbito de los cuidados revela una problemática específica que ha sido insuficientemente abordada desde una perspectiva jurídica.

La irrupción de plataformas digitales en este sector no solo introduce nuevas formas de organización del trabajo, sino que también intensifica dinámicas preexistentes de precarización e invisibilización, proyectándolas sobre un modelo de negocio basado en la externalización de riesgos y la fragmentación de las relaciones laborales. El trabajo de cuidados presenta características estructurales —como su histórica feminización, su vinculación con la reproducción social y su tradicional exclusión de los circuitos formales de empleo— que condicionan de manera decisiva su encaje en los marcos regulatorios actuales.

Desde esta perspectiva, la cuestión central que se plantea es si las categorías jurídicas vigentes, en particular las relativas a la delimitación entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, resultan adecuadas para dar respuesta a las nuevas formas de prestación de servicios de cuidados mediadas por plataformas digitales, o si, por el contrario, contribuyen a perpetuar espacios de desprotección estructural. El marco jurídico actual, aun tras las reformas introducidas en el

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

contexto de la denominada «economía de plataformas», presenta limitaciones significativas para abordar de manera efectiva las particularidades del trabajo de cuidados digitalizado. En particular, es difícilmente defendible la aplicación de los criterios tradicionales de laboralidad, incluso en sus versiones más flexibles o «atenuadas». La reinterpretación de las notas clásicas del trabajo asalariado resulta insuficiente cuando se proyecta sobre un sector caracterizado por asimetrías estructurales de género y por una histórica desvalorización económica y jurídica.

Sobre esta base, las plataformas digitales que operan en el ámbito de los cuidados deben ser objeto de una reinterpretación más exigente de los indicios de laboralidad, que tenga en cuenta no solo los elementos clásicos de dependencia y ajenidad, sino también el contexto material en el que se desarrolla la prestación. Asimismo, se plantea la necesidad de avanzar hacia soluciones regulatorias que superen las limitaciones del enfoque binario tradicional, incorporando una perspectiva que permita reconocer la especificidad del trabajo de cuidados como actividad esencial para la sostenibilidad social.

2. La crisis de la reproducción social: la insuficiencia de recursos públicos

El sistema de cuidados español, al igual que otros países del sur de Europa como Italia o Grecia, es un sistema principalmente familiarista. La mayor participación laboral de las mujeres, el envejecimiento de la población y la aún baja implicación masculina en las tareas del hogar, unidos a las distintas crisis económicas y la pérdida de poder adquisitivo de las familias, aboca a las mujeres a seguir realizando las tareas de cuidados de forma no remunerada ni reconocida.

El caso español constituye un ejemplo paradigmático de esta configuración, en la medida en que el régimen de bienestar se ha articulado históricamente en torno a un modelo de corte familiarista. En dicho modelo, la provisión de cuidados descansa fundamentalmente en las redes familiares, operando el Estado de manera subsidiaria. No obstante, las transformaciones sociodemográficas recientes —entre ellas, el envejecimiento poblacional, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y la persistencia de patrones de desigualdad en la distribución del trabajo doméstico— han erosionado las bases materiales y simbólicas de este esquema, generando un desajuste estructural entre oferta y demanda de cuidados. Todo ello ha desembocado en la llamada «crisis social de los cuidados» (Blanchard, 2021:148).

La denominada «crisis de los cuidados» debe, por tanto, ser entendida no como una contingencia coyuntural, sino como la manifestación de una contradicción sistémica inherente al régimen de acumulación vigente. En este

contexto, la respuesta institucional ha tendido a canalizar dicha tensión a través de procesos de mercantilización y externalización, favoreciendo la expansión de mercados privados de cuidados. Sin embargo, la mercantilización de la reproducción social no resuelve la crisis, sino que la desplaza y reconfigura, produciendo nuevas jerarquías y formas de desigualdad que se articulan en torno a ejes de género, clase y origen.

Esta coyuntura ha dado lugar a la «crisis de la reproducción social» (Blanchard, 2021:148), caracterizada por la creciente incompatibilidad entre las exigencias de acumulación del capital y las condiciones materiales necesarias para la reproducción de la vida. En el marco capitalista esta contradicción se intensifica a través de procesos simultáneos de mercantilización, desregulación y retracción de las políticas públicas, lo que genera una sobrecarga estructural de los hogares y, particularmente, de las mujeres. Se ha venido a afirmar que *hasta ahora, la respuesta a esta crisis ha consistido en seguir promoviendo el hogar como el lugar ideal para cuidar a ancianos y personas dependientes, así como una creciente privatización y externalización de los servicios de cuidados. A menudo, las residencias son de propiedad pública, pero las gestionan entidades privadas; es un sistema caracterizado por licitaciones muy competitivas donde se busca reducir el precio al mínimo y firmar convenios a corto plazo, lo que conlleva unas condiciones laborales precarias para quienes trabajan en estos centros* (VV. AA., 2021:9).

La insuficiencia de recursos públicos, y el crecimiento cada vez mayor de los cuidados de larga duración generan un segmento de la economía en auge en todo el planeta (Fraser, 2023), que ha impulsado la actividad económica privada, y ha propiciado un crecimiento exponencial del número de empresas privadas y fondos de inversión que han entrado en este mercado, como alternativa a la prestación de servicios públicos (VV. AA., 2021: 9). Las familias que contratan cuidadoras suelen entablar contacto con ellas a través de canales informales de conexión o de entidades privadas, como las agencias de colocación (Blanchard, 2021:149-150).

En el contexto español, esta reconfiguración se materializa, entre otros fenómenos, en la creciente dependencia de trabajadoras migrantes para la provisión de cuidados en el ámbito doméstico, lo que evidencia la dimensión transnacional de las cadenas globales de cuidados. Este proceso no solo reproduce desigualdades estructurales, sino que también pone de relieve la intersección entre regímenes de género, migración y trabajo, configurando un espacio laboral caracterizado por la precariedad, la informalidad y la débil protección jurídica.

Finalmente, aunque organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo han subrayado el potencial del sector de los cuidados como motor de creación de empleo y crecimiento económico, este enfoque resulta insuficiente si no se acompaña de una revisión crítica de los fundamentos

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

del modelo de organización social de los cuidados. Desde una perspectiva de reproducción social, no se trata únicamente de expandir la oferta de servicios, sino de reconfigurar las relaciones entre Estado, mercado y hogares, así como de cuestionar la subordinación estructural del trabajo reproductivo al productivo.

3. Mercantilización y privatización del sector de los cuidados: la transformación del sector mediante la irrupción de las plataformas digitales

En los últimos años los cambios en el mercado de trabajo están marcados por el impacto de las nuevas tecnologías y el uso de la IA y los algoritmos. Esta lógica adquiere especial relevancia en el ámbito de los cuidados. Ya que la irrupción de plataformas digitales en este sector supone una reconfiguración de dichas prácticas, promoviendo la formalización de relaciones entre personas desconocidas mediante esquemas de intermediación tecnológica.

En este sentido, la digitalización ha introducido cambios significativos en la organización del trabajo de cuidados. Por un lado, se ha desarrollado tecnología como los denominados *carebots*, que automatizan determinadas tareas asistenciales. Por otro lado, han surgido plataformas digitales que interceden entre la oferta y la demanda. En lo que se refiere a los *carebots*, estos se pueden definir como *dispositivos tecnológicos empleados en el cuidado tanto de forma directa como indirecta,* lo que incluye desde sistemas robóticos capaces de trasladar a una persona de la cama a la silla, hasta tareas como transportar materiales sanitarios a una enfermería. Pero también se incluirían programas digitales guiados por la inteligencia artificial, y las pequeñas herramientas *wearable,* que cuantifican aspectos tan dispares como la calidad del sueño, el nivel de higiene o la correcta alimentación.

En España, desde el año 2016 se han ido implementando las plataformas digitales especializadas en servicios de cuidados a domicilio. Así, en nuestro país han iniciado su actividad diferentes operadores como Cuideo, Aiudo, Wayalia, Cuidum, Familiados, Joyners, Depencare, Qida o CuoreCare, por citar algunas alternativas que ofrece el sector (Ungria, 2019). También han surgido plataformas multiservicios (que incluyen servicios de cuidado de niños, limpieza del hogar, reparaciones y mantenimiento doméstico, asistentes y entrenadores personales, etc.) [De las Heras, 2022]. Estas plataformas son el instrumento mediante el cual se conectan la oferta y la demanda de servicios. Por ello, estas entidades no cuentan con plantillas propias de trabajadoras, sino que formalmente se limitan a poner en contacto a personas demandantes y oferentes de servicios.

Los servicios ofrecidos en las plataformas cubren un amplio espectro de necesidades, lo que refleja la variedad de requerimientos que pueden tener las per-

sonas a lo largo del tiempo. En un extremo del espectro, hay personas que solo necesitan asistencia puntual para realizar ciertas actividades cotidianas, como entrar y salir de un coche, o para comprar y cocinar. En el otro extremo del espectro están las personas con varias patologías crónicas que requieren atención en todo momento (Trojansky, 2020:10). En la mayoría de los casos, son las personas de su entorno las que buscan el servicio y, por tanto, interactúan con la plataforma, aunque, en la mayoría de los casos, el servicio se preste a personas capaces, pero con limitaciones.

Esta es una singularidad de las plataformas digitales de cuidados que las distingue de otras plataformas centradas en otros productos o servicios; y así se debe reflejar en su modelo de negocio y, sobre todo, en la regulación que se dicte para la correcta tutela de los intereses de sus singulares usuarios y las personas trabajadoras (Farias Batlle. 2022: 65). Por ello, el desarrollo de este nuevo mercado de los cuidados a domicilio ofrecidos a través de plataformas digitales precisa de una tipología específica de plataforma digital. Parte de la singularidad de estas plataformas y de los servicios tecnológicos o «tecnologizados» que ofrecen, consiste en la necesidad de adaptar las herramientas a las habilidades y necesidades de los destinatarios de los servicios.

3.1. **Plataformas digitales de cuidados: tipología y funcionamiento**

En España en la actualidad se pueden identificar dos tipos de plataformas digitales de cuidados (VV.AA., 2021: 11). Los modelos o tipos de plataformas varían significativamente. Un tipo de ellas se ha centrado o especializado solo en los cuidados, en sentido más estricto, y solamente ofrece servicios en este ámbito. Dentro del sector específico de cuidados, unas se caracterizan por cubrir necesidades de cuidados a corto plazo y otras por dar servicios de larga duración. Las otras se especializan en los cuidados a largo plazo y operan de manera similar a las agencias privadas de colocación tradicional. Se encargan de seleccionar a las trabajadoras y ofrecen un servicio de apoyo de manera continua durante todo el servicio. Algunas realizan también la contratación de la trabajadora en nombre de la familia (Blanchard, 2021: 150). Otras, como Cuideo, especializada en la atención a personas mayores, ofrece servicios tanto externos por horas (a la medida de los clientes) como internos durante todo el día (alternativa a una residencia).

Por otro lado, están las plataformas multiservicio. Estas ofrecen una variedad de prestaciones conectadas al hogar, incluidos los cuidados de personas dependientes y niños, el cuidado de mascotas, trabajos de mantenimiento, reformas, clases particulares y servicios de entrenamiento personal. Estas prestan servicios que cubren necesidades siempre a corto plazo, por lo que están especializadas en servicios puntuales, para tareas muy concretas, breves y por horas, y no ofrecen cuidadoras internas (VV. AA., 2021: 36). Estas plataformas, se

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

asemejan en su funcionamiento al de plataformas de otros sectores como, por ejemplo, Uber, las plataformas intermedian y suministran las infraestructuras precisas para el éxito de la transacción, con mayor o menor grado de control sobre la calidad asistencial para los clientes, y la seguridad personal y laboral de las personas trabajadoras (Farias Batlle. 2022: 66).

En el caso de esta plataforma, el plazo de respuesta es de una hora: es decir, el cliente puede tener a una cuidadora en su casa en una hora. Sus servicios están disponibles las 24 horas, todos los días del año, pero no tienen vocación de permanencia en el tiempo. De hecho, algunas plataformas de esta tipología, como ocurre con Familiados, sugieren a los clientes que, para los cuidados de larga duración, encuentren en la aplicación a una cuidadora para unas pocas horas y, si quedan satisfechos, la contraten directamente (VV. AA., 2021: 32). Algunas plataformas pueden buscar a canguros para niños si se lo solicitan sus clientes, pero hasta hace poco esta actividad no representaba más que una pequeña parte de sus operaciones.

El cliente típico sería alguien que, por ejemplo, necesita una cuidadora para que acompañe a su padre o madre, de edad avanzada, al salir del hospital; alguien cuya cuidadora habitual no puede acudir en el último momento; alguien cuyo hijo/a se ha puesto enfermo o no tiene que ir al colegio cuando sus progenitores sí trabajan, o alguien que quiere tomarse un día libre y salir a cenar con sus amigos. Joyners (aplicación móvil) también anuncia su plataforma como una solución para los cuidados domésticos por la noche, en hospitales o residencias, para ir al médico, pasear cada día o administrar la medicación. En la aplicación móvil, la cuidadora y los familiares pueden chatear en tiempo real y registrar los objetivos y servicios acordados en lo que se denomina el «Plan asistencial».

La distinta tipología de las necesidades a cubrir también condiciona su forma jurídica y la manera en la que se ofertan sus servicios en el mercado, estableciéndose dos grandes modelos de negocio diferenciados: las agencias de colocación digitales y las plataformas bajo demanda. En lo que respecta a las primeras, las agencias de colocación digitales operan de manera similar a la de las agencias privadas de colocación tradicionales. En estos supuestos, los servicios regulares preacordados. De media, el 50% de su demanda corresponde a cuidadoras internas (VV. AA., 2021: 30).

Sin embargo, el régimen jurídico de las segundas es más difuso. Si bien es cierto que deberían procurar un «acuerdo justo» para las trabajadoras, lo que incluiría la transparencia del algoritmo, así como el asesoramiento y aseguramiento de la formalización de un contrato. Sin embargo, estas plataformas se caracterizan porque los usuarios, tanto clientes como personas trabajadoras, se adhieren de forma automática a la tecnología propuesta por la App. El marco de referencia considera como ejes principales de su modelo de negocio los usuarios

y su satisfacción, como elemento principal, que es sustentado por el entorno organizativo/normativo y las TIC.

En este contexto de transformación del sector, y de creciente externalización de los cuidados, resulta pertinente incorporar al análisis la terminología utilizada para referirse a estas nuevas realidades. Como ya pasó con otras plataformas, la denominación genérica bajo la que se englobaban estas Apps era la de plataformas de «economía colaborativa», en la medida en que estas se presentan como instrumentos de intermediación entre la oferta y la demanda de servicios de cuidados. Sin embargo, los modelos productivos asociados a esta supuesta economía colaborativa se fundamentan en el uso de la tecnología como herramienta de articulación de relaciones económicas entre particulares, permitiendo a los denominados «usuarios» organizarse para la obtención de beneficios de carácter económico, productivo o cognitivo. En este sentido, dichas plataformas han sido definidas como estructuras digitales innovadoras de intermediación entre personas, que facilitan el encuentro entre quienes demandan y quienes ofrecen determinados servicios.

No obstante, esta caracterización requiere ser problematizada. La colaboración en las relaciones económicas no constituye un fenómeno novedoso ni exclusivo del entorno digital. Las prácticas de reparto de bienes, de cuidados y de ayuda mutua han sido históricamente esenciales para la reproducción de las sociedades, especialmente en el seno de redes comunitarias y familiares. Estas formas de colaboración se han sustentado tradicionalmente en vínculos sociales preexistentes y en lógicas de reciprocidad, desempeñando un papel central en la sostenibilidad de la vida, particularmente entre las clases trabajadoras y los colectivos más vulnerables.

Sin embargo, el modelo de «colaboración» promovido por las plataformas digitales contemporáneas responde a patrones sustancialmente distintos. A diferencia de las formas tradicionales de cooperación, basadas en relaciones sociales densas y en la pertenencia a comunidades, estas plataformas facilitan la interacción entre individuos desconocidos entre sí, mediada por sistemas de reputación y evaluación. Dichos mecanismos reducen la incertidumbre en las transacciones entre extraños, pero al mismo tiempo transforman la naturaleza de la colaboración, subordinándola a lógicas de mercado y a criterios de rentabilidad (Frenken & Schor, 2017:3-10).

En este sentido, cabe cuestionar la adecuación del término «economía colaborativa» para describir el funcionamiento real de estas plataformas. Lejos de promover dinámicas de cooperación horizontal, estas operan como agentes de intermediación que estructuran el acceso al mercado, organizan la interacción entre las partes y extraen valor económico a través de comisiones, sin asumir las responsabilidades propias de un empleador. De este modo, bajo la apariencia de neutralidad tecnológica, se configura un modelo de negocio que se aleja de los

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

principios originarios de la colaboración y se aproxima a formas de mercantilización intensiva del trabajo.

No obstante, ampararse en esta terminología y en la mera posición de intermediación que parece que ello les otorga, les permite eludir responsabilidades laborales, al tiempo que obtienen beneficios mediante la aplicación de comisiones sobre los servicios prestados. En consecuencia, lejos de constituir un modelo colaborativo, este esquema contribuye a reproducir y, en algunos casos, intensificar las dinámicas de precarización existentes en el sector.

En consecuencia, las plataformas digitales de cuidados no solo no encajan plenamente en el modelo de economía colaborativa, sino que, bajo dicha denominación, articulan nuevas formas de organización del trabajo que refuerzan desigualdades estructurales preexistentes. Lejos de promover prácticas de cooperación en sentido estricto, consolidan un modelo de intermediación orientado a la maximización del beneficio, caracterizado por la externalización de riesgos, la falta o ausencia de responsabilidades empresariales y la debilidad de las garantías laborales.

3.2. **Modelos de negocio y organización del trabajo en las plataformas de cuidados**

Como se ha visto, existen dos modelos de negocio diferenciados: las agencias de colocación y las plataformas bajo demanda. En las agencias de colocación digitales, el proceso de selección lo realiza el departamento de recursos humanos de la empresa, aunque los algoritmos faciliten y agilicen el proceso (Farias Batlle. 2022: 67). La diferencia en el modelo de negocio está relacionada con el tipo de servicio que se presta, ya que cuando los servicios se prestan a largo plazo *las relaciones entre el cliente y la cuidadora también son duraderas, de modo que esta «asignación» tiene lugar esporádicamente. En esto se diferencia del modelo bajo demanda, donde los servicios suelen ser puntuales, a corto plazo y con un fin específico* (Blanchard, 2021: 150). En estos supuestos, *se especializan en los cuidados a largo plazo y operan de manera similar a las agencias privadas de colocación tradicional. Se encargan de seleccionar a las trabajadoras y ofrecen un servicio de apoyo de manera continua durante todo el servicio. Algunas realizan también la contratación de la trabajadora en nombre de la familia* (Blanchard, 2021: 150).

Todas están registradas como agencias de colocación autorizadas. En estos casos, las plataformas se encargan de seleccionar a las trabajadoras y prestan apoyo de manera continua durante todo el servicio. Cobran a los clientes un cargo inicial, que varía entre 250 y 370 euros, y una cuota mensual de unos 80 euros. El cargo inicial incluye la identificación de las necesidades del cliente y la selección de la cuidadora, así como las tareas legales y administrativas, como la firma de contratos y el alta de la cuidadora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en nombre de la familia. La cuota mensual cubre la gestión de

las nóminas, la organización de sustituciones durante las vacaciones de verano o las bajas por enfermedad de la cuidadora, la comunicación periódica con la trabajadora y la familia para llevar un seguimiento, y todos los cambios contractuales que puedan surgir.

En el caso de las plataformas bajo demanda son las cuidadoras las que ofertan directamente sus servicios a través de aquella y la plataforma únicamente se lleva una parte de la tarifa por hora que perciben las cuidadoras. Por eso, el régimen de prestación de los servicios puede ser como trabajadoras autónomas o por cuenta del cliente/usuario. Es cierto que, por regla general, las plataformas exigen a los clientes que afilien a las trabajadoras al Sistema Especial de Empleados de Hogar, lo que contribuye a reducir el número de acuerdos de trabajo informales. Pero este hecho no garantiza por sí solo que el sector de los cuidados a domicilio vaya a experimentar un incremento en su grado de profesionalización (Blanchard, 2021: 151-152).

En este caso, la plataforma se lleva una parte de la tarifa por hora que perciben las cuidadoras. Así, la plataforma Familiados aplica una comisión del 14% con un mínimo de 2 euros, y Joyners se queda entre un 10% y un 35%, dependiendo del servicio. Las trabajadoras fijan su tarifa horaria y la plataforma establece un precio mínimo de 8 euros por hora. La plataforma Familiados recibe los pagos a través de su sitio web, mediante la pasarela de pago Stripe. Joyners también permite realizar los pagos en su sitio web, con tarjeta de crédito o débito, o por domiciliación bancaria. Otras, como Cuideo, especializada en la atención a personas mayores, ofrece servicios tanto externos por horas (a la medida de los clientes) como internos durante todo el día (alternativa a una residencia).

4. **El encuadre jurídico de las plataformas de cuidados: el sesgo de género de la presunción de laboralidad**

En España aún no se ha regulado normativamente la prestación de cuidados mediante plataformas digitales, pero sí existen intervenciones legislativas respecto de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de dichas plataformas. En este contexto, se dictó el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Con vocación de mayor alcance, aunque siguiendo el sentido de la norma española, la Comisión Europea hizo pública, en diciembre de 2021, la propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

Desde el punto de vista normativo, la regulación de las plataformas digitales en España ha sido parcial. La denominada *Ley Rider* introdujo una presunción de laboralidad para el sector del reparto, pero dejó fuera a otros ámbitos como los cuidados, donde predominan relaciones laborales difusas. La jurisprudencia, en especial la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, ha desarrollado criterios para determinar la laboralidad en estas plataformas, adecuando al entorno digital y algorítmico las notas de dependencia y la ajenidad. No obstante, en el caso de las plataformas de cuidados, estos elementos aparecen atenuados, lo que dificulta su encuadre jurídico.

Cabría preguntarse en este punto si es posible, como ocurrió con Glovo, la laboralización de la prestación, sin intervención legislativa específica (Beltrán de Heredia, 2020), ya sea por una interpretación extensiva de la presunción de laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales, o aplicando la STS 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019 y los indicios de laboralidad.

En lo que respecta a una interpretación extensiva del artículo 8.1 del ET, debe recordarse que la denominada *Ley Rider*[1] introdujo una disposición adicional vigesimotercera «presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto» que establece que: *por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital*.

La literalidad de la norma, así como las interpretaciones doctrinales que se han hecho después[2], limitan la presunción de laboralidad a las plataformas de reparto y distribución, sin que sea posible por esta vía extender la laboralidad a plataformas digitales que presten otros servicios. Así, se pone de manifiesto que *(…) el conflicto jurídico que plantea el trabajo en plataformas no está todavía cerrado (…), por cuanto se trata de una «regulación parcial del fenómeno». La presunción de laboralidad que introduce la denominada «Ley Rider» se refiere solamente a las plataformas de reparto o distribución. Así, deja fuera de su protección a las personas que trabajan en otras plataformas de trabajo a demanda como, por ejemplo, plataformas de limpieza o cuidado; plataformas que emplean, por cierto,*

[1] Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

[2] Para una visión global de las opiniones doctrinales en la materia, *vid.* Trillo Párraga, 2021: 19-38 y Pérez De los Cobos y Orihuel, 2022: 59-76.

mayoritariamente a mujeres, lo que evidencia una criticable falta de perspectiva de género en la «Ley Rider» (Gines Fabrellas, 2021: 2).

4.1. La calificación jurídica de la prestación de servicios: análisis jurisprudencial del caso Glovo y su aplicabilidad (o no) al sector de cuidados

Parece claro que la laboralidad de estas prestaciones queda excluida, al menos por la vía legislativa señalada. Aun así, cabría preguntarse si es posible incluirlas por vía jurisprudencial. Como es sabido, en nuestra doctrina judicial hay una larga tradición sobre los indicios de laboralidad y sobre la interpretación de las cuatro notas que definen el trabajo asalariado. En relación con estas notas, y su desarrollo en las plataformas digitales, cabe recordar aquí la STS 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019, que reconoció la laboralidad de los repartidores de Glovo. La sentencia reconoce la laboralidad de la prestación de servicios del demandante, apreciando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo recogidas en el artículo 1.1 del ET (voluntariedad, remuneración salarial, ajenidad y dependencia o subordinación).

Hay que tener en cuenta que el eje principal para la aplicación del ordenamiento laboral sigue siendo la subordinación o dependencia. El criterio de la subordinación sigue presente, con intensidad, en las nuevas manifestaciones del trabajo, aunque su elasticidad, por así decir, no resulta ilimitada. Esta elasticidad y flexibilidad relativa hacen posible que la subordinación pueda estar atenuada en ciertas formas de trabajo, y se permita un cierto grado de autonomía en la realización del propio trabajo en el marco de la organización empresarial (Monereo Pérez, 2020). Aspecto que confirma la extensión o expansión del campo de aplicación subjetiva de nuestra disciplina hacia nuevas formas de trabajo, y su *vis atractiva*, respecto a ciertos ámbitos antes considerados como «zonas grises» (Monereo Pérez, 2017: 39-40).

En lo que respecta a la subordinación o dependencia en las personas trabajadoras de la empresa Glovo el Tribunal Supremo entendió que concurría dicha característica basándose en una serie de indicios presentes en los hechos probados (fundamento jurídico decimoctavo). Si bien el Alto Tribunal señala que algunas cláusulas del contrato suscrito por Glovo con los trabajadores pueden parecer contrarias a la existencia de una relación contractual laboral, tales como *la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir la franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas,* lo cierto es que la Sala consideró que los repartidores carecen de auténtica libertad, pues esta se hace depender de un sistema de puntuación que provoca que los repartidores tengan que plegarse a las exigencias empresariales si quieren configurar un horario que resulte rentable.

En concreto, la Sala determina que *la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Es cierto que en los hechos probados de autos*

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

se afirma que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna. Pero también se declara probado que los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados (hecho probado séptimo). El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (las denominadas horas diamante). Así, continúa la sentencia *(…) En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución*.

Además, considera que son indicios de subordinación y dependencia la geolocalización por GPS del repartidor mientras realizaba su actividad; las instrucciones que Glovo precisaba al repartidor sobre cómo debía prestar el servicio; el hecho de que Glovo proporcionara al actor una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario; el abono de una compensación económica por el tiempo de espera. También se consideró un indicio la introducción en el contrato, formalmente de TRADE, de trece causas justificadas de extinción (a modo de ejemplo: la transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas), siendo muchas de ellas, como la transcrita, una copia literal de las causas de despido disciplinario tipificadas en el artículo 54 del ET. Y por último, el hecho de que Glovo fuera el único que dispusiese de la información necesaria para el manejo del sistema del negocio, como por ejemplo la relativa a los comercios adheridos a la plataforma de la empresa o los pedidos que se realizan por los clientes, sin que el repartidor tuviera participación alguna al respecto.

Un panorama indiciario que parece que no se ajusta a los servicios que se llevan a cabo en las plataformas de cuidados bajo demanda, en las que cómo se ha visto —si bien es verdad que aparecen ciertos elementos similares— no se replica el mismo patrón de dirección y control por parte de la plataforma. Y, por ende, la nota de subordinación y dependencia queda en exceso difuminada. En principio, en estos supuestos la plataforma solo conecta la demanda de los usuarios con una lista de profesionales del sector.

Algo parecido ocurre respecto de la nota de ajenidad, que también aquí aparece más difusa o difuminada, ya que a pesar de que también se valora o puntúa a las trabajadoras a través de la App, estas valoraciones no condicionan de una manera tan intensa la asignación de nuevas tareas. En efecto, son usuarios quienes directamente eligen entre las opciones que oferta la plataforma guiándose por los comentarios o puntuaciones hechos por otros usuarios previamente. Y, por último, en lo que respecta a las retribuciones, la App no fija un precio, ni interviene sobre él de manera alguna, sino que solamente cobra una comisión sobre el precio final acordado.

Aun así, no debiera generalizarse ya que bajo las plataformas a demanda están surgiendo diversos tipos de desarrollo de la prestación de servicios. Caso paradigmático es el de los llamados *bonos de tiempo* o bonos pre-pago (de limpieza del hogar, textil, de apartamentos turísticos…) en el que el usuario adquiere bonos por horas a un precio fijo para usar cuando desee (3, 6, 12 horas) o «a destajo» (colchones, butacas, sofá de 2-3 plazas, alfombras…). En estos supuestos en los que el cliente compra directamente «tiempo»[3]. Ejemplos de esta modalidad serían: limpieza a domicilio, Asidom, vivofácil. Esta última ofrece múltiples servicios desde manitas, enfermeros, limpieza a domicilio, cuidado de mayores, canguros para niños, paseo de mascotas, hacer la compra, profesores particulares, etc. Las condiciones de contratación aluden al cliente y al vendedor, al beneficiario y al proveedor. En ellas se detalla que por proveedor *ha de entenderse, aquella persona física o jurídica, que suministre los servicios para Vivofácil, con independencia de cuál sea el título o contrato relacionado con Vivofácil*. La transparencia de estas empresas «multiservicio» no es excesiva, pero parece que en determinados supuestos (limpieza, cuidados, etc.) las notas de laboralidad sí se encuentran indicios claros, de una manera análoga a lo ocurrido en el caso Glovo. Ya que la persona trabajadora debe acudir al lugar indicado por la empresa, en un horario fijo, realizar la prestación de una determinada manera, en un periodo de tiempo prefijado y fijo, etc.

Es probable que, en estos casos, sea más problemático identificar todas las tareas que se ofertan en estas plataformas (las llamadas micro tareas), que son variadas y de una tipología muy amplia, que determinar cuál es su regulación. Aun así, la realidad es que, por el momento, impera una desregulación del sector de las plataformas de cuidado bajo demanda que dificulta no solo precisar su régimen jurídico, sino también garantizar condiciones laborales dignas en el sector.

4.2. **Zonas grises: ¿trabajo asalariado, autónomo o híbrido?**

Como se acaba de advertir, una de las mayores dificultades en este sector es identificar todas las tareas que componen los denominados cuidados informales. Así, se engloba de igual manera limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, chófer de la familia, e incluso cuidar los animales domésticos. El trabajo doméstico no es más que la mercantilización del trabajo de reproducción, lo que ha conllevado su tradicional marginación del Derecho del Trabajo. Pese a la concurrencia de los caracteres definidores del contrato de trabajo, voluntariedad, ajenidad y dependencia, el legislador prefirió durante muchas dé-

[3] *Vid.,* tanto Limpieza a domicilio (https://www.limpiezaadomicilio.es/bonos-en-gijon/#), como Asidom, dejan claro entre sus características que el personal de limpieza que acude al hogar del cliente tiene contrato de trabajo con la propia empresa.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

cadas mantener a los servidores domésticos al margen de la legislación laboral y dentro del precario marco del contrato de arrendamiento de servicios.

No hubo una regulación específica de esta actividad hasta el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de empleados de hogar, un tímido paso en la clarificación de las normas de aplicación a los empleados de hogar. En la actualidad, el régimen jurídico de estos trabajadores se configura como Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar, regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la Relación laboral de carácter general del servicio del hogar familiar. Aun así, la norma no es excesivamente prolija, y aborda cuestiones formales como el ingreso al trabajo, subrogación del contrato y extinción, pero sin abordar los problemas estructurales que se han expuesto, incluso —como se verá más adelante— sin definir claramente el estatuto jurídico del empleador, que en este caso no tiene ánimo de lucro, o introducir especialidades acerca del lugar de trabajo o en materia preventiva. A la postre, se puede afirmar que se reconoce la laboralización de la prestación de servicios, pero no su profesionalización.

En este contexto, es interesante pararse a analizar la exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. La propia norma reconoce que existen peculiaridades relevantes en este tipo de actividad laboral, que abarcan desde la propia persona empleadora —que en puridad no tiene entidad empresarial— y que en determinados supuestos puede haber una pluralidad de empleadores, al desarrollo de la prestación de servicios que se produce en un ámbito privado, de la alta variabilidad en las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de otras circunstancias.

Además, la norma parte de la premisa de que existe *un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género*. Tampoco desoye esta última regulación la dimensión transnacional en la brecha de los cuidados, al establecer que *un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de trabajo*.

Aun así, y a pesar de que el avance teórico en los planteamientos del legislador es notable, por el momento se queda en una mera declaración de intenciones, ya que esta perspectiva integradora desde los planteamientos de género que

se anuncia en la exposición de motivos no tiene reflejo en la parte expositiva de la norma, que se queda una vez más no supera el ser una escasa regulación de cuestiones formales.

A mayor abundamiento, el problema de la mercantilización de esta prestación de servicios no se concentra solo en la tradicional precariedad de las trabajadoras del sector, sino que también manifiesta debilidades o problemáticas muy diversas por parte de los empleadores (o mejor dicho, usuarios de estos servicios). Es más, es probable que la tradicional precarización de las condiciones laborales de estas trabajadoras se explique, en parte, en las especiales características de los empleadores/usuarios. Resulta obvio que las personas que contratan prestaciones de servicio relacionadas con los cuidados (ya sean para sí o para un familiar), desarrollan su actividad en el mercado no productivo. En efecto, son empleadores sin ánimo de lucro, o que solamente reciben la prestación de servicios sin contar con una organización productiva autónoma y propia (*v.gr.* empleadores en el ámbito de la prestación de servicios del hogar, persona con discapacidad que cuenta con los servicios de un cuidador o un asistente personal).

En lo que respecta al estatuto jurídico del empleador, hay que destacar que, si bien la exposición de motivos de la citada norma pone de manifiesto las particularidades del empleador y destaca que, en puridad, no tiene entidad empresarial y, por tanto, su actividad en el mercado no se rige por el lucro económico, no introduce ninguna modificación o especificación respecto de la relación laboral común. Estos empleadores se caracterizan porque la contratación de la prestación de servicios no se realiza con la intención de apropiarse de la plusvalía generada por la persona trabajadora, sino que simplemente se busca la satisfacción personal de una necesidad. No debe olvidarse, a estos efectos, que el trabajador asalariado sigue definiéndose por la concurrencia de las cuatro notas clásicas de laboralidad, entre las que destaca la dependencia o subordinación que sigue definiéndose como la integración *en el ámbito de organización y dirección del empresario* (STS de 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019). De un modo parecido, se ha expresado que la dependencia es la *situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa* (STS de 2 de julio de 2020, rec. 586/2020). Por lo que en estos parece que la nota de subordinación o dependencia, jurídica, está más mediatizada, o difuminada o, incluso, es inexistente.

Sin embargo, en estos supuestos no existe organización empresarial en la que el trabajador pueda integrarse, ni una esfera organicista o rectora, ni siquiera una empresa en sentido estricto. En este contexto, cabría preguntarse si realmente existe asimetría en la relación entre las partes y si nos encontramos ante una situación híbrida entre el arrendamiento de servicios civil y la relación laboral. Es probable que la vía ordinaria para canalizar esta prestación fuera el contrato de arrendamiento de servicios civil (art. 1544 Código Civil), pero la

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

necesaria tutela de la persona que desarrolla la prestación ha supuesto su inclusión en el radio de acción del Derecho del Trabajo, pero sin modular o precisar el papel de estos empleadores, que no se corresponde con la figura jurídica del empresario, en sentido estricto y que, por ende, no pueden tener las mismas obligaciones y deberes.

A diferencia de otros ordenamientos, el legislador español no presta demasiada atención a esta circunstancia, y configura los derechos y obligaciones recíprocos de empresario y trabajador de la misma manera, cualquiera que sea la situación del empleador: ni el tamaño de la empresa, ni el rendimiento económico son tenidos en cuenta para establecer el estatuto jurídico del empleador. No se trata de configurar un Derecho del Trabajo de primera y de segunda categoría, sino de adaptar la legislación a su correcto contexto, y no tratar igual situaciones que materialmente son desiguales. Ya que esta falta de regulación no permite precisar correctamente la posición real de la persona trabajadora y el empleador, y las obligaciones, derechos y responsabilidades que se pueden imputar podrían diferir en función de las características reales de los sujetos implicados. La falta de una adecuación de la normativa laboral a estos empleadores puede resultar perjudicial para el colectivo de trabajadoras, en la medida en que las obligaciones formales que se imponen al empresario, con carácter general y con un estatuto jurídico único no flexible, pueden influir en el mantenimiento de estos trabajos en la economía sumergida, creando espacios de inmunidad para el control de la prestación.

A mayor abundamiento, en la medida en que lo que se busca con esta prestación de servicios es la satisfacción de unas necesidades, puede darse la siguiente paradoja: quien contrata los servicios no es la misma persona que va a ser beneficiaria de ellos, produciéndose una disociación entre el contratante y el titular del lugar de desarrollo de la prestación de servicios. Así puede suceder que la prestación de servicios se contrate para un familiar (limpieza o cuidado de los padres o madres mayores o con alguna discapacidad), en el que no resulta inusual que en el contrato escrito figure como persona empleadora una distinta de la titular del hogar (por ejemplo, un descendiente consanguíneo o afín) y que no reside en el hogar en el que se ha de prestar el servicio.

Y en tal tesitura se abre incluso el interrogante de quién ostenta la condición de persona empleadora: ¿quién formaliza el contrato o quién recibe efectivamente el servicio? Este es uno de los pocos extremos que si ha sido regulado, y tanto la literalidad de la norma, como algunos Tribunales Superiores de Justicia, sostienen que será la persona que materialmente recibe la prestación la que merezca la consideración de empleadora.

La equiparación de un usuario de una prestación de cuidados con un empresario, teniendo en cuenta, a mayores, los incesantes cambios en materia de afiliación/alta y prevención de riesgos laborales, hace que la asunción de respon-

sabilidades por parte de aquellos sea difícil, costosa e incluso en ocasiones inasumible, lo que no hace sino perpetuar un empleo de mala calidad y, en muchas ocasiones, sumergido. Idea que se entreteje con las diferencias en el valor social del trabajo de cuidados. No debe olvidarse que este valor no es económico, sino antropológico y cultural, que induce a la construcción de una jerarquía social en la cual pesa más el trabajo de los hombres que el de las mujeres. Sin embargo, no existe una razón objetiva para que se hagan estas diferencias: es sabido que ciertos trabajos feminizados se categorizan como no cualificados porque en el imaginario colectivo se subsumen en la actividad de cuidar y no tienen valor social.

En el caso español, la complicidad de la Administración en el desprestigio de estos empleos se evidencia en el Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, una norma laboral que, durante muchos años, hasta la aprobación de la LAPAD y el posterior Decreto 1620/2011, permitió prácticas abusivas y discriminatorias del Estado, en un proceso donde se marginalizaba el trabajo de las mujeres (*v.gr.* en materia de cotización a la seguridad social).

Como se ve, pues, el modelo tradicional del empleo doméstico se basa en la figura de un empleador individual (la unidad familiar), lo que dificulta la aplicación efectiva de muchas garantías laborales. La intermediación de plataformas introduce un tercer actor que, en la práctica, asume funciones organizativas relevantes sin reconocer plenamente las responsabilidades asociadas. En realidad, la intermediación de las plataformas perpetúa la idea de un empleador individual, pero bajo demanda. Esta realidad jurídicamente puede parecerse a los contratos a llamada o de «zero hours» pero con múltiples empleadores y sin la protección que ofrece la directiva de condiciones transparentes y previsibles, ya que habrá tantos empleadores como actividades sean solicitadas a través de la App.

Ante esta realidad, se propone el reconocimiento jurídico del papel organizador de las plataformas, atribuyéndoles responsabilidades como empleadores o coempleadores cuando concurran indicios suficientes; el fomento de modelos colectivos de empleo en el sector de los cuidados, como cooperativas o entidades públicas de intermediación; la promoción de fórmulas que permitan superar la fragmentación del trabajo y mejorar la estabilidad laboral.

Más allá de la calificación de la relación laboral, resulta necesario establecer un marco regulatorio específico para las plataformas digitales de cuidados, atendiendo a sus particularidades. El objetivo no es únicamente laboral, sino también garantizar estándares mínimos de calidad en la prestación de servicios que afectan directamente al bienestar de personas en situación de dependencia. En este sentido, cualquier reforma del marco laboral resultará insuficiente si no se aborda la debilidad estructural del sistema público de cuidados, uno de los factores que explican la expansión de modelos precarios y desregulados.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

5. La «uberización» de los cuidados: la informalidad previa *vs.* deslaboralización como elemento distintivo

El concepto de «uberización» aplicado a los cuidados resulta, en cierto modo, problemático. A diferencia de otros sectores donde las plataformas han sustituido el empleo formal, el trabajo de cuidados ha estado históricamente marcado por la informalidad y la falta de protección. Esta situación evidencia la necesidad de una regulación específica que tenga en cuenta las particularidades del sector, incluyendo su carácter esencial y su vinculación con derechos sociales fundamentales.

En este sentido, las plataformas pueden ofrecer oportunidades para la formalización y trazabilidad del trabajo. Sin embargo, también pueden consolidar modelos de negocio basados en la externalización de riesgos y la precarización laboral. Si bien estas herramientas pueden mejorar la eficiencia y facilitar la formalización de relaciones laborales, también plantean riesgos significativos en términos de control algorítmico, opacidad en la asignación de tareas y debilitamiento de los derechos laborales.

Además, a diferencia de otros servicios, los cuidados constituyen una necesidad social irrenunciable. Por ello, su organización no puede quedar exclusivamente sujeta a criterios de rentabilidad económica, sino que debe enmarcarse en políticas públicas orientadas a garantizar derechos y condiciones dignas tanto para quienes reciben como para quienes prestan los cuidados.

No obstante, hay que precisar que el término «uberización de los cuidados» puede ser impreciso, o no reflejar de manera fidedigna la realidad del sector, por dos cuestiones principalmente: la primera, porque Uber, al igual que Glovo, se implantó en sectores donde el empleo formal era la norma. Las críticas que se han hecho desde distintos ámbitos a estos supuestos eran principalmente porque suponían una huida del derecho del trabajo de sectores que tradicionalmente estaban ampliamente regulados, llevándose al trabajo informal, y flexibilizando o empeorando las condiciones de trabajo de referencia. Sin embargo, para las personas cuidadoras, siempre han prevalecido las condiciones informales, desde la exclusión de las protecciones laborales básicas, hasta la flexibilidad forzada y los bajos salarios.

En este sentido, las plataformas pueden suponer una oportunidad para formalizar el proceso de contratación y la relación laboral. Las plataformas tienen características integradas para regular las calificaciones y las verificaciones de antecedentes. Muchos también tienen software que permite a los trabajadores registrar y controlar con precisión sus horas trabajadas y el dinero ganado por cada cliente. Los bajos salarios de las trabajadoras domésticas a menudo son el resultado de que las ganancias no están vinculadas a las horas trabajadas reales, particularmente para los trabajadores que viven en el hogar o los arreglos donde el pago se basa en tareas.

La segunda cuestión está directamente relacionada con la «esencialidad» de la prestación. En los múltiples debates que se han propiciado por la implantación de las plataformas digitales, se ha dicho que, si el modelo de negocio no resulta económicamente rentable manteniendo unas condiciones de trabajo decentes, debiera desaparecer. Sin embargo, dicha afirmación no puede realizarse respecto de la prestación de cuidados, ya que no puede desaparecer la necesidad, y más con las condiciones demográficas de las sociedades actuales. En la medida en la que los cuidados a largo plazo son, no solo un servicio, sino también un derecho social y una responsabilidad pública. Tanto las políticas públicas como las normas a dictar deberían contribuir a definir un modelo de plataformas digitales de cuidados que minimizaran los impactos negativos sobre los trabajadores Trojansky, 2020: 2).

6. El impacto en derechos laborales y las desigualdades estructurales: la discriminación interseccional por género, raza y pobreza en las plataformas de cuidados

La transformación digital del sector de los cuidados plantea un escenario ambivalente. Por un lado, ofrece herramientas para mejorar la eficiencia, la transparencia y la formalización del empleo. Por otro, corre el riesgo de profundizar desigualdades estructurales y consolidar formas de trabajo precarias. Además, las nuevas tecnologías pueden suponer una oportunidad para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, ya que, por un lado, permiten reasignar el tiempo de los cuidadores, minimizando las tareas repetitivas y, por otro, pueden suponer un avance en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, al proporcionar, por ejemplo, controles automáticos y permitir que los cuidadores registren sus horas.

Sin embargo, también hay potencial para que la tecnología amplifique las desigualdades y la precariedad que caracterizan tanto el trabajo de cuidado, como las plataformas existentes de economía colaborativa. Lo que importa es quién posee, financia y monitorea estas tecnologías, y si están diseñadas para maximizar las ganancias o el bienestar. Así, la propia OIT ha tratado de establecer cual debiera ser el paradigma en materia de cuidados, al afirmar que *los servicios de cuidados deberían satisfacer las necesidades y preferencias tanto de los trabajadores como de los receptores de los cuidados y ser adecuados, apropiados, flexibles y prestarse gratuitamente o a un precio razonable, acorde con la capacidad de pago de los trabajadores. Sin embargo, los servicios de cuidados de larga duración siguen siendo inaccesibles para la gran mayoría de las personas mayores con necesidades de cuidados* (VV. AA., 2020).

Su lógica y funcionamiento acrecientan los problemas sobre la pobreza del tiempo en el sector de los cuidados. La puesta a disposición 24 horas al día, y

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

bajo demanda a través de la plataforma, sin un control real y efectivo por parte de aquella de las jornadas realizadas, los horarios y los descansos solo acrecienta la brecha de tiempo en este sector y es innegable que esta tiene un marcado sesgo de género. A mayor abundamiento, el modelo de negocio de las plataformas bajo demanda hace improbable, por no decir imposible, el cumplimiento de los estándares mínimos impuestos por la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, de condiciones transparentes y previsibles, en materia de tiempo de trabajo, avisos y llamadas.

Cabe recordar aquí, que la citada directiva tiene como fin último dotar de cierta seguridad jurídica a los trabajos más precarios. Estos supuestos son especialmente vulnerables porque se vinculan e identifican con los sectores feminizados (Moraru, 2020: 191), en los que aparece de manera intensa el concepto de *persona trabajadora pobre*. La fiscalización del tiempo de trabajo, y la disposición de garantías mínimas para que las personas trabajadoras tengan conocimiento previo de su jornada de trabajo, se proyectan como una preocupación normativa que pretende vendar la disposición absoluta sobre la distribución y tiempo de trabajo (Miranda Boto, 2019: 73). La directiva actúa, pues, sobre la materia del tiempo de trabajo mediante la conformación de un derecho al horario de trabajo previsible, cuyo objetivo último es la armonización entre la flexibilidad en el tiempo de trabajo y la seguridad en los ingresos (Trillo Párraga, 2022).

Bien es cierto que la citada directiva no ha sido objeto de transposición formal, ya que el proyecto de ley por el que debiera haber sido transpuesta ha sufrido numerosos retrasos en su tramitación parlamentaria[4]. A pesar de que el texto de la transposición ya se encuentre en la citada vía parlamentaria, es oportuno reflexionar sobre las posibilidades que ofrece el contenido de esta directiva, ya que más allá de las definiciones[5] y obligaciones mínimas que impone a todos los Estados miembros recupera de alguna manera debates que aún están por abordar en nuestro sistema interno.

Ejemplo de ello es cuál debe ser la referencia para la fijación de esas condiciones mínimas, si el contrato de trabajo o la persona trabajadora. Esta idea en-

---

[4] El *Boletín Oficial del Congreso de los Diputados* publicó el viernes 16 de febrero de 2024 el «Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», pero el proyecto ha sufrido retrasos en la tramitación parlamentaria.

[5] Así, el artículo 2 define el calendario de trabajo como «*el calendario que determina las horas y los días en lo que empieza y termina la realización del trabajo*», mientras las horas y días de referencia se perfilan como «*los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador*». La relación de definiciones contenida en el artículo 2 concluye con el concepto de patrón de trabajo que se delimita como *la forma de organización del tiempo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador*.

laza, o debiera enlazar, con el objetivo último de la Directiva que, como ya se apuntó, no es otro que garantizar unas condiciones mínimas a los empleos más precarios y tratar de vedar la disposición indiscriminada del tiempo de las personas que trabajan en estos sectores. Así, el considerando número 29 de la propia norma, que establece que *ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Debe permitirse a los Estados miembros establecer condiciones para recurrir a las restricciones por incompatibilidad, que deben entenderse como restricciones al trabajo para otros empleadores por diversos motivos, como la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, incluidos los límites del tiempo de trabajo, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.*

El precepto transcrito sirve como punto de partida para confrontar las regulaciones nacionales con el objetivo de la directiva, ya que, si como se apuntó antes, el fin último de esta era poner límites a un uso indiscriminado y sin control del tiempo de trabajo en las trabajadoras precarias (por la parcialidad, por ser trabajos a disposición, incluso por ser zero *hours contract*) el punto de partida de la regulación no debiera ser el contrato de trabajo *per se*, sino la persona trabajadora. Y de ahí que la propia directiva advierta de que el empleador no puede impedir a las personas trabajadoras contratar con otras empresas, pero sí que es posible que el Estado imponga, digamos, límites absolutos, al tiempo que un individuo puede trabajar. En el ordenamiento jurídico español esto ocurre respecto de las personas trabajadoras menores (art. 34.3 del ET), en el que las horas máximas de trabajo y las prohibiciones de trabajo nocturno se hacen respecto de la persona, y no del contrato.

Sin embargo, no se ha planteado que esta regulación se extienda al resto de colectivos. La cuestión planteada aquí no es una cuestión menor, y menos en aquellos sectores o entornos en los que pretende implantarse la directiva, que no es otro que las nuevas formas de empleo, incluidas las plataformas digitales. Una nueva regulación, o un cambio de perspectiva en este ámbito encuentra su justificación en que estas nuevas fórmulas de prestación de servicios *pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales* y son las que *generan incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados*. Resulta evidente que con estas características se está pensando en sectores del mercado laboral altamente precarizados y pobres y que tienen además un marcado sesgo de género (Castillo, 2013).

Hay estudios que alertan de la precarización y la desigualdad en las condiciones laborales de estas trabajadoras, cuyo perfil es el de una mujer, que trabaja una media de 48 horas a la semana por 1,88 euros la hora (Jiménez-García,

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

2018). De media, casi el 90% de los cuidadores son mujeres, y casi el 70% son personas extranjeras (Jiménez-García, 2018). El sector de los cuidados presenta una fuerte feminización y una elevada presencia de trabajadoras migrantes. En este contexto, las plataformas digitales pueden reproducir y amplificar desigualdades preexistentes, facilitar prácticas discriminatorias en la selección de personal y consolidar condiciones laborales precarias.

Asimismo, la configuración de estas plataformas facilita la reproducción de prácticas discriminatorias y plantea problemas en relación con la normativa antidiscriminatoria, ya que, aunque el ordenamiento jurídico español prohíbe la selección de personal en función del sexo o del origen, la externalización de los procesos de contratación hacia particulares —limitándose la plataforma a poner en contacto a oferentes y demandantes— permite, en la práctica, la difusión de ofertas con sesgos de género y racialización. De este modo, se demandan perfiles que responden a estereotipos socialmente construidos, amparándose en que son los propios usuarios quienes toman las decisiones de contratación, lo que facilita la publicación de anuncios que exigen determinadas cualidades o circunstancias (como una disponibilidad horaria absoluta) que terminan condicionando el perfil deseado. En este contexto, no resulta extraño que cerca del 90% de las personas cuidadoras sean mujeres y aproximadamente el 70% extranjeras, al tiempo que la ausencia de un control efectivo sobre las condiciones laborales favorece la proliferación de relaciones de trabajo que no respetan los estándares mínimos establecidos en términos de jornada y remuneración.

Además, los sistemas de reputación y evaluación unilateral refuerzan relaciones de poder asimétricas, limitando la capacidad de las trabajadoras para negociar condiciones o denunciar abusos. En muchos casos, los ingresos no se corresponden con el tiempo en efecto trabajado, especialmente en modalidades de trabajo interno o por tareas. La reputación de las cuidadoras puede ser valorada a través de aplicaciones vinculadas en la plataforma, razón por la cual estas deberían poder conocer el algoritmo y tener así acceso a los criterios de asignación de tareas por parte de la plataforma (Trojansky, 2020: 22). Sin embargo, los sistemas de calificación que proponen actualmente las citadas plataformas son unidireccionales: los clientes podían calificar a las personas cuidadoras, pero no al revés. Por lo tanto, las personas trabajadoras tienden a no quejarse *in situ* de los usuarios, y de las condiciones de trabajo, ya que una mala calificación puede poner en riesgo su salario o la cantidad de trabajos, ya que estas influyen en los procesos algorítmicos. La unidireccionalidad de las puntuaciones por parte de los usuarios refuerza la idea antes anunciada de que estas plataformas no responden a un modelo de economía colaborativa, ya que los usuarios problemáticos no pierden el acceso al sitio, ni existe un lugar para que las personas cuidadoras hagan visibles esos problemas para alertar a otras personas trabajadoras, creando redes de apoyo y solidaridad a través de foros comunitarios.

7. Déficits regulatorios y retos del Derecho del Trabajo: insuficiencia del marco normativo actual

El análisis desarrollado a lo largo de este trabajo pone de manifiesto que la actual organización jurídica del trabajo de cuidados en España presenta déficits estructurales que trascienden la mera insuficiencia regulatoria, respondiendo a una lógica histórica de desvalorización del trabajo reproductivo profundamente atravesada por el género. En este contexto, la persistencia de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar constituye uno de los principales obstáculos para la efectiva garantía de derechos laborales en el sector.

Lejos de operar como un mecanismo de adaptación a las singularidades del trabajo doméstico, dicha relación especial ha consolidado un régimen jurídico diferenciado y menos garantista, que contribuye a perpetuar la precariedad, la informalidad y la invisibilidad de estas actividades. Esta configuración normativa resulta difícilmente compatible con los principios estructurales del Derecho del Trabajo, en particular con la universalidad de la tutela laboral y con la exigencia de condiciones de trabajo dignas.

Desde una perspectiva jurídica y feminista, la superación de este modelo requiere avanzar hacia la plena integración del trabajo de cuidados en el régimen común del Estatuto de los Trabajadores. Ello implica, necesariamente, la desaparición de la relación laboral especial y su sustitución por fórmulas de organización del trabajo que garanticen el cumplimiento efectivo de los estándares laborales ordinarios en materia de cotización, prevención de riesgos laborales, limitación de la jornada, retribución y protección social.

En este sentido, la externalización de la contratación a través de entidades empresariales que actúen como empleadoras —debidamente sujetas a las obligaciones legales propias del ordenamiento laboral— se presenta como una vía idónea para asegurar la efectividad de dichos derechos. Este modelo permitiría desplazar el eje de la relación laboral desde el ámbito privado del hogar hacia estructuras organizativas sometidas a control jurídico, reduciendo así los espacios de opacidad y discrecionalidad que actualmente caracterizan al sector.

Ahora bien, la necesaria profesionalización y formalización del trabajo de cuidados no debe interpretarse como incompatible con la dimensión relacional y de confianza inherente a estas actividades. Antes, al contrario, la garantía de condiciones laborales dignas constituye un presupuesto esencial para la construcción de relaciones de cuidado de calidad, estables y respetuosas tanto con las personas trabajadoras como con las personas usuarias. La institucionalización de estas relaciones en el marco de empresas reguladas no elimina el vínculo personal, sino que lo sitúa en un contexto de mayor seguridad jurídica y equidad.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

Asimismo, en un escenario marcado por la creciente digitalización y la expansión de plataformas, resulta imprescindible evitar que estas dinámicas refuercen modelos de negocio basados en la externalización de riesgos y la elusión de responsabilidades laborales. La intervención normativa debe orientarse, por tanto, a impedir la consolidación de formas encubiertas de deslaboralización, garantizando que cualquier intermediación en el ámbito de los cuidados se someta plenamente a las exigencias del Derecho del Trabajo.

En última instancia, la reconfiguración jurídica del sector de los cuidados no puede desvincularse de un replanteamiento más amplio del papel del Estado en la provisión de bienestar. La consideración de los cuidados como un derecho social y como una actividad esencial para la sostenibilidad de la vida exige su progresiva desprivatización y desfamilización, así como su integración en un sistema público y profesionalizado que asegure estándares homogéneos de calidad y de protección laboral.

Solo a través de esta transformación estructural será posible revertir las dinámicas de precarización que han caracterizado históricamente al trabajo de cuidados y avanzar hacia un modelo que, desde el reconocimiento jurídico pleno, sitúe la sostenibilidad de la vida en el centro del ordenamiento social y económico.

8. A modo de conclusión: Propuestas para la reconfiguración del sistema de cuidados en el contexto de la digitalización

La transformación del sector de los cuidados a través de plataformas digitales no puede abordarse exclusivamente mediante ajustes interpretativos del marco jurídico vigente, sino que exige una revisión estructural de las categorías laborales, del modelo de provisión de cuidados y del papel de los poderes públicos.

Uno de los principales obstáculos para la adecuada protección de las personas trabajadoras en el ámbito de los cuidados reside en la persistencia de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, configurada históricamente sobre la base de la excepcionalidad del ámbito doméstico. En el contexto actual, caracterizado por la creciente intermediación empresarial y digital en la prestación de servicios de cuidados, esta figura resulta cada vez menos adecuada para responder a relaciones laborales que presentan rasgos propios del trabajo asalariado ordinario. Por ello, es necesario apostar por una integración progresiva del trabajo de cuidados en el régimen común del Derecho del Trabajo, eliminando la dualidad normativa actualmente existente. Para ello, es necesaria la extensión plena de derechos laborales (incluyendo garantías en materia de tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales y protección frente al despido).

Esta medida permitiría reducir la segmentación del mercado de trabajo y corregir una anomalía histórica que afecta de forma desproporcionada a mujeres, en muchos casos migrantes. Se hace, pues, imprescindible ampliar la cobertura y financiación de los servicios públicos de atención a la dependencia; reducir la externalización hacia actores privados sin mecanismos de control adecuados; desarrollar servicios públicos de intermediación laboral en el sector de los cuidados, que ofrezcan alternativas a las plataformas digitales; avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad social en la provisión de cuidados, que supere su actual feminización y privatización.

Las transformaciones analizadas evidencian la necesidad de avanzar hacia un nuevo marco jurídico del trabajo de cuidados, que reconozca su centralidad económica y social. Este marco debería construirse sobre tres ejes: la plena laboralización y garantía de derechos (al margen de la relación laboral especial); la regulación de la intermediación digital, el refuerzo del papel del Estado en la provisión de cuidados.

Por ello, *es necesario repensar la economía como aquella red que sostiene la vida, dentro y fuera de los mercados procurando que el sistema de indicadores de bienestar y riqueza se desvinculen de los procesos de mercado para vincularlos a la vida… Los mecanismos que propone el movimiento feminista para llevar a cabo una economía de cuidados son, por un lado, un sistema estatal de cuidados y, por otro, un plan de choque para que los cuidados sean el eje vertebrador del nuevo paradigma económico* (Couto Vilches, 2021b: 10). La economía feminista ha ido avanzando hacia una noción más realista del *concepto de trabajo, que dejaría de equipararse a empleo y se ampliaría hacia todos los procesos necesarios para sostener la vida de las personas* (Gálvez Muñoz, 2011: 16-17).

Solo mediante una intervención combinada en estos planos será posible evitar que la digitalización del sector reproduzca —o intensifique— las desigualdades estructurales que históricamente han caracterizado al trabajo de cuidados. Para superar la tradicional asignación de los cuidados al ámbito privado, resulta necesario reclasificar las actividades laborales en función de su contribución social. En este sentido, los trabajos de cuidados —al igual que otros servicios esenciales— deben ser concebidos como responsabilidades colectivas, lo que justifica una mayor intervención pública en su provisión (al igual que la recogida de basuras, los centros penitenciarios, o los centros de reforma en relación con la inserción social), que redundará en beneficio de la sociedad, porque es un paso necesario para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria (Buedo Martínez, 2015: 77). Esta perspectiva permite avanzar hacia un modelo más igualitario, en el que el cuidado deje de estar invisibilizado y adquiera pleno reconocimiento social y económico (Castillo, 2013).

En el plano internacional, organismos como ONU Mujeres y la CEPAL han subrayado la necesidad de desarrollar políticas públicas integrales de cui-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

dados. En este marco, se propone la creación de un «Sistema Integral de Cuidados», entendido como un conjunto de políticas orientadas a reorganizar socialmente los cuidados desde una perspectiva de derechos, con el objetivo de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo que actualmente recae mayoritariamente en las mujeres. En el ámbito europeo, esta línea se concreta en la Estrategia Europea de Cuidados (2022), que establece una agenda para mejorar tanto las condiciones de las personas cuidadoras como el acceso a servicios de calidad. Esta estrategia enfatiza la necesidad de garantizar servicios accesibles, asequibles y de calidad, así como de reforzar las condiciones laborales en el sector.

9. **Bibliografía**

Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi (2020). «STS 25/9/20: los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial)», 8 de octubre de 2020, recurso electrónico: https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/

Blanchard, Olivia (2021). «Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España», *ARXIUS*, núm. 43.

Buedo Martinez, Sergio (2015). «Mujeres y mercado laboral en la actualidad: un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales», RES, n.º 21.

Castillo, Juan José, Caravantes, Ruth y García, David (2013). *¿Qué hacemos para que las diversas formas de trabajar sean coherentes con nuestras necesidades y no sea el mercado quien decide qué y cómo es trabajo?,* Akal Ediciones, Madrid.

Couto Vilches, Laura (2021a). «Economía de los cuidados», *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales (ejemplar dedicado a: Ciudades para los cuidados)*, Vol. 4, n.º. 17.

Couto Vilches, Laura (2021b). «Economía de los cuidados», *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales (ejemplar dedicado a: Ciudades para los cuidados)*, Vol. 4, n.º. 17, 2021.

De las Heras, Pelayo (2022). «Carebots, ¿La última frontera del cuidado?», *Ethic*, recurso electrónico https://ethic.es/2022/04/carebots-cuidado-sanidad/

Farias Batlle, Mercedes; Alfonso Sánchez, Rosalía (2022). «Plataformas digitales para los cuidados y entidades de Economía Social», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n.º 41.

Federici, Silvia (2016). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Editorial Abya-Yala.

Fraser, Nancy (2023). *Capitalismo Canibal*, Editorial Siglo XXI.

Frenken, Koen, & Schor, Juliet (2017). «Putting the sharing economy into perspective», *Environmental Innovation and Societal Transitions,* n.º 23.

Gálvez Muñoz, Lina (2011). «La economía y los trabajos de cuidados», VV. AA, Gálvez Muñoz, Lina (dir.)*, La economía de los cuidados*, Deculturas, Sevilla.

García Torres, Alba (2024). *La perspectiva de género como factor de evolución de las fronteras y estructuras del Derecho del Trabajo,* Editorial Bomarzo, Albacete.

Ginès Fabrellas, Anna (2021). «El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la "Ley Rider"», *IUS-Labor*, n.º 2.

Jiménez-García, Juan Ramón (2018). «La uberización de los cuidados en España», *Radical Magazine*, octubre de 2018, recurso electrónico, https://www.elsaltodiario.com/camara-civica/la-uberizacion-de-los-cuidados-en-espana

Miranda Boto, José María (2019). «Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español», *Temas Laborales*, n.º 149.

Monereo Pérez, José Luis (2017). *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete.

Monereo Pérez, José Luis (2020). «La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 9.

Moraru, Gratiela-Florentina (2020), «Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Directiva (UE) 2019/1152», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 154, pp. 191.

Pérez de los Cobos y Orihuel, Francisco (2022). «La llamada "Ley Rider"», en VV. AA., Revuelta García, Marina (coord.) y López Cumbre, Lourdes (dir.), *Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización*, 2022.

Trillo Párraga, Francisco (2021). «La "Ley Rider" o el arte del volver», *Revista de Derecho Social,* n.º 94.

Trillo Praga, Francisco (2022). «La conquista (*in progress*) del derecho a la limitación de jornada de trabajo», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 93.

Trojansky, Alisa (2020). «Towards the «Uberisation' of Care? Platform work in the sector of longterm home care and its implications for workers' rights», European Economic and Social Committee (EESC).

Ungria, Carlos (2019). «¿Por qué están en auge las plataformas digitales de ayuda a domicilio? El envejecimiento de la población, una mayor demanda de cuidadores por horas y la irrupción de las nuevas tecnologías favorecen la creación de estos negocios, 2019, recurso electrónico https://www.alimarket.es/sanidad/noticia/299316/-por-que-estan-en-auge-las-plataformas-digitales-de-ayuda-a-domicilio-

VV. AA. (2020). *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, Informe OIT marzo de 2020, disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

VV. AA. (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*, DIGITAL FUTURE SOCIETY, Informe del programa de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos económicos y transformación digital, Red.es y Mobile World Capital Barcelona, Barcelona.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535

Lan Harremanak, 2026, 55, 150-177
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA CARA OCULTA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO: ECONOMÍA SUMERGIDA Y CUIDADOS

The hidden side of the home care service: underground economy and caregiving

Francisco Jesús Padilla Falcón*

Universidad de Extremadura, España

RESUMEN

Este artículo analiza la economía sumergida en el ámbito del trabajo del servicio de ayuda a domicilio, un sector clave en el contexto del envejecimiento de la población y la creciente demanda de cuidados asistenciales derivada del aumento de la esperanza de vida, la mayor prevalencia de situaciones de dependencia y la progresiva transformación de las estructuras familiares tradicionales, que han reducido la capacidad de provisión informal de cuidados en el plano doméstico. Se analizan distintos aspectos de esta realidad fraudulenta tales como los actores implicados, así como los principales factores que contribuyen a su existencia y que dificultan su erradicación. El estudio pone de relieve la complejidad de la economía sumergida en este sector y subraya la necesidad de abordar este problema estructural a través de respuestas integrales especialmente desde el ámbito normativo con el fin de que se favorezca la formalización del empleo, la mejora de la calidad del servicio y la lucha contra la precariedad laboral inherente al mismo.

Palabras clave: economía sumergida; ayuda a domicilio; empleo informal.

ABSTRACT

This article analyzes the underground economy in the field of home care services, a key sector in the context of population aging and the growing demand for care resulting from increased life expectancy, the higher prevalence of dependency situations, and the gradual transformation of traditional family structures, which have reduced the capacity for informal caregiving within the household. It examines different aspects of this fraudulent reality, such as the actors involved, as well as the main factors that contribute to its existence and hinder its eradication. The study highlights the complexity of the underground economy in this sector and underscores the need to address this structural problem through comprehensive responses particularly from a regulatory perspective in order to promote the formalization of employment, improve service quality, and combat the job insecurity inherent in it.

Keywords: shadow economy; home care services; informal employment.

LABURPENA

Artikulu honek etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren lan-eremuko ezkutuko ekonomia aztertzen du. Sektore hori funtsezkoa da biztanleriaren zahartzearen testuinguruan, bai eta laguntza-zainketen eskaera gero eta handiagoa ere, bizi-itxaropena handitzearen, mendekotasun-egoeren prebalentzia handiagoaren eta familia-egitura tradizionalen pixkanakako eraldaketaren ondorioz, zaintzak etxean modu informalean emateko gaitasuna murriztu baitute. Iruzurrezko errealitate horren hainbat alderdi aztertzen dira, hala nola inplikatutako eragileak, bai eta errealitate hori izaten laguntzen duten eta desagerraraztea zailtzen duten faktore nagusiak ere. Azterlanak agerian uzten du sektore horretako ezkutuko ekonomiaren konplexutasuna, eta egiturazko arazo horri erantzun integralen bidez heltzeko beharra azpimarratzen du, batez ere arau-eremutik, enpleguaren formalizazioa, zerbitzuaren kalitatearen hobekuntza eta horri datxekion lan-prekarietatearen aurkako borroka bultzatzeko.

Hitz gakoak: ezkutuko ekonomia; etxez etxeko laguntza; enplegu informala.

**** Correspondencia a:*** Francisco Jesús Padilla Falcón – fpadillaflc@unex.es – https://orcid.org/0009-0000-9105-1724

Cómo citar: Padilla Falcón, Francisco Jesús (2026). «La cara oculta del servicio de ayuda a domicilio: economía sumergida y cuidados»; *Lan Harremanak,* 55, 150-177. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598).

Recibido: 27 mayo, 2026; aceptado: 28 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El servicio de ayuda a domicilio se sitúa en el centro de los sistemas de bienestar contemporáneo, constituyendo una prestación asistencial orientada a la permanencia de las personas usuarias en su entorno habitual consolidándose como un pilar esencial en las políticas sociales de la mayoría de los países europeos.

Conviene precisar la distinción entre el servicio de ayuda a domicilio de carácter institucional, la contratación privada directa y otra figura con la que podría confundirse, como es el empleo de hogar. El primero constituye un servicio público, gestionado por las administraciones públicas en el ámbito de los servicios sociales y dirigido a personas que se encuentran en situación de dependencia y que presentan necesidades específicas de apoyo. En cambio, la contratación privada directa implica que la persona usuaria o sus familiares contraten directamente a una empresa o a un profesional para la prestación de cuidados domiciliarios, asumiendo el coste del servicio y estableciendo una relación de carácter privado, respetándose en todo caso la normativa laboral vigente. Finalmente, el empleo de hogar presenta una naturaleza jurídica distinta, pues no tiene como finalidad principal la prestación de atención sociosanitaria a personas en situación de dependencia, sino la realización de tareas domésticas y, en determinados casos, labores de cuidado en el ámbito del hogar familiar, encuadrándose como una relación laboral de carácter especial.

A pesar de la creciente relevancia del servicio de ayuda a domicilio en el ámbito de los cuidados, el sector presenta una serie de tensiones de carácter estructural que afectan tanto a su gestión como a las condiciones de trabajo de las personas que efectivamente llevan a cabo el servicio en el domicilio de las personas en situación de dependencia. Así se destaca la existencia de prácticas vinculadas a la economía sumergida, siendo ésta uno de los desafíos más significativos a los que actualmente se enfrenta el sector.

La prestación de este servicio en fraude de ley y alejado de los cauces legalmente previstos en la normativa laboral tiene lugar en el ámbito estrictamente privado del usuario, esto es, su domicilio, lugar donde se desarrolla la actividad profesional de la auxiliar de ayuda a domicilio que constituye el hogar de la persona en situación de dependencia. Este aspecto tiene una especial transcendencia ya que introduce especiales dificultades para la supervisión de conductas fraudulentas. Estas dinámicas no solamente afectan a las condiciones del empleo, sino que también inciden en la calidad del servicio prestado y en la sostenibilidad del propio sistema de atención domiciliaria.

El análisis de la economía sumergida en el servicio de ayuda a domicilio exige una aproximación integral que tenga en cuenta los actores implicados en el desarrollo del mismo, así como la complejidad de sus interacciones. Se trata

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

de un sector profesional donde convergen las administraciones públicas, las empresas prestadoras del servicio, las trabajadoras y las personas usuarias junto con sus familiares que son quienes demandan los cuidados. Cada uno de estos actores participa, en mayor o menor medida, en la configuración de un entramado en el que coexisten prácticas laborales formales e informales.

En este sentido, existen múltiples elementos que contribuyen a explicar la existencia de la economía sumergida en el sector del servicio de ayuda a domicilio. Entre ellos, los costes laborales pueden actuar como un incentivo para recurrir a fórmulas informales de trabajo, especialmente en contextos de recursos económicos limitados por parte de los usuarios. Asimismo, las exigencias de cualificación que dan acceso a la acreditación profesional en el sector, si bien orientadas a dotar de calidad la prestación del servicio domiciliario, pueden generar barreras de acceso al empleo formal a determinados colectivos de trabajadoras, favoreciendo su inserción en ámbitos de empleo ilegales. A ello se suman las dificultades inherentes a la labor inspectora en este sector, derivadas del carácter privado del espacio en el que se realiza la prestación del servicio y que limita la capacidad de detección y control de situaciones irregulares.

El presente trabajo tiene por objeto analizar esta realidad fraudulenta en el ámbito del servicio de ayuda domicilio desde una perspectiva amplia. A través de este artículo se pretende contribuir a una mejor comprensión de los factores que dan lugar a la existencia de la economía sumergida en este sector pretendiendo aportar determinadas medidas que permitan minimizar la existencia de esta práctica ilegal en la prestación de este servicio asistencial para la ciudadanía.

De este modo, desde un enfoque centrado en la revisión documental, las fuentes consultadas se componen de disposiciones normativas y de bibliografía académica especializada en el tema objeto de estudio. La ausencia de datos primarios propios limita la posibilidad de cuantificar con precisión la magnitud del fenómeno en su conjunto, por lo que el estudio se apoya íntegramente en fuentes secundarias, con las limitaciones que ello conlleva.

2. **Una aproximación al servicio de ayuda a domicilio**

En el ámbito de la dependencia pueden identificarse dos factores fundamentales, relacionados con la edad y con la discapacidad en sus distintos grados, que generan limitaciones en la autonomía personal. No obstante, el elemento que define claramente este concepto es la necesidad de recibir apoyo o ayuda externa. En ausencia de ésta no puede hablarse propiamente de dependencia ya que puede existir una persona de edad avanzada que no cuente con el déficit

suficiente que implique el necesario apoyo de otra persona, no pudiéndose hacer referencia por tanto a situación de dependencia en sentido estricto (Delgado Ruiz, 2024: 141).

La atención domiciliaria se configura como una de las soluciones más adecuadas para garantizar el bienestar de las personas dependientes, siendo además uno de los servicios más solicitados por las personas mayores, ya que combinan dos aspectos esenciales para mejorar su calidad de vida y la de sus familias: por un lado, ofrece apoyos y cuidados ante situaciones de pérdida de la autonomía, y por otro, permite que las personas continúen viviendo en su entorno doméstico durante el mayor tiempo posible (Robles Ríos y Lara Martínez, 2009: 264). Así, este servicio se constituye como una prestación esencial para atender aquellas necesidades derivadas de la pérdida de la autonomía personal teniendo la finalidad de poder facilitar la realización de actividades básicas de la vida diaria a personas que se encuentran en una determinada situación de dependencia, promoviendo al mismo tiempo la permanencia en el domicilio de las personas usuarias y favoreciéndose así su calidad de vida.

Cuestión relevante además consiste en afirmar que el servicio de ayuda a domicilio, junto con el apoyo familiar y la colaboración de otros servicios domiciliarios, consigue en algunos casos evitar internamientos no deseados o prematuros, contribuyendo a mejorar el bienestar de las personas dependientes (Gómez-Quintero *et al.,* 2023: 120). De este modo se explica la diferencia entre la atención residencial y el servicio de ayuda a domicilio ya que la prestación del servicio en este último caso se desarrolla en el domicilio del propio usuario. Esto implica que las instalaciones necesarias, la inversión económica y las propias condiciones laborales sean diferentes. De esta forma, «el servicio de ayuda a domicilio es intensivo en mano de obra, pero no precisa de una inversión en costosos bienes y herramientas y usualmente es objeto de colaboración público-privada con la Administración Pública correspondiente» (Álvarez Cuesta, 2021:578).

Puede decirse que el servicio de ayuda a domicilio es «un servicio profesional prestado a los usuarios en su propio domicilio, el cual constituye el centro de trabajo de la actividad laboral, y que va encaminado a favorecer la realización de las actividades básicas de la vida diaria mediante la intervención de una auxiliar cuyas funciones a realizar dependerán, entre otros factores, del grado de dependencia existente en cada caso» (Padilla Falcón, 2025: 74). Asimismo, se trata de un servicio social que las administraciones públicas deben asegurar. Su finalidad es ofrecer apoyo a las personas que lo necesiten para que puedan seguir viviendo en sus propios domicilios con una adecuada calidad de vida de forma que se refuerce su autonomía personal, se mantenga la convivencia y las relaciones sociales (García Herrero, 2011: 56).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, lo concibe como «el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función», pudiendo ser servicios vinculados al cuidado de tipo personal, focalizado en ayudar a la persona dependiente a realizar las actividades básicas de la vida diaria así como servicios destinados a cubrir las tareas del hogar, tales como la limpieza, el lavado de ropa, preparación de alimentos u otras de tipo similar, debiéndose tener en cuenta que éstos últimos solamente podrán prestarse de forma conjunta con los referidos al cuidado personal (art. 23). El servicio está orientado a cubrir las necesidades de la vida diaria de las personas que se encuentran en una situación de dependencia, esto es, atenciones personales y necesidades domésticas o del hogar, reforzando la idea de la existencia de un apoyo integral prestado por las auxiliares a diferencia de la prestación básica de los servicios sociales, centrados principalmente en tareas del hogar y que, por lo general, exigían poca cualificación (Ordoñez Pascua, 2021: 742).

Las empresas prestadoras de atención sociosanitaria en el ámbito domiciliario que actúan en el mercado ya sea para la Administración o por iniciativa propia en el entorno de libre competencia, respecto a las trabajadoras con las que mantienen un vínculo laboral ordinario, están sujetas a las obligaciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las exigencias establecidas en materia de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, todo lo dispuesto en la normativa sectorial o de empresa de aplicación, en la actualidad, sin perjuicio de los correspondientes convenios colectivos autonómicos y regionales, enmarcada en el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal y lo establecido en el contrato de trabajo aplicable al supuesto laboral en concreto (Mella Méndez, 2026: 32).

El servicio de ayuda a domicilio se configura como un sector profesional marcado por la precariedad laboral. Se pone de manifiesto que el ámbito del cuidado profesional de personas dependientes en su domicilio está caracterizado por «el precario sistema laboral que lo regula y por ende las irregularidades que sufren los profesionales que la ejercen, y sus infravaloradas actividades por parte de la sociedad y las familias» (Estrada Moreno *et al.,* 2023: 188). Dicha precariedad se evidencia principalmente desde el punto de vista retributivo donde el salario mensual neto más frecuente (así como el valor mediano) se sitúa entre los 800 y 1.000 euros teniendo los bajos salarios «un rasgo estructural que condiciona enormemente la vida de las trabajadoras» (Centella Moyano y Padilla Falcón, 2025: 77 y 79).

Se indica desde la doctrina que «en la gestión y provisión del servicio de ayuda a domicilio aún perpetúan roles de género que colocan a las mujeres como principales cuidadoras», lo cual se manifiesta en que las tareas de cuidado se consideran propias de mujeres y en que se tienen en cuenta las preferencias de quienes reciben el servicio que de manera general optan por cuidadoras del género femenino (Roca Escoda y Hernández Cordero, 2025: 33). Al tratarse de un ámbito laboral con un elevado número de mujeres trabajadoras se configura una segregación ocupacional de carácter horizontal, no obstante, esta predominancia de mujeres no se traduce en una representación equitativa en los puestos de responsabilidad en las empresas, lo que evidencia además una segregación vertical, reflejada en su limitada presencia en los cargos directivos. Asimismo, el carácter feminizado del sector del servicio de ayuda a domicilio contribuye a invisibilizar las desigualdades existentes en el mismo, tales como los bajos salarios que afectan al conjunto de la plantilla (Roca Escoda, 2018: 77).

Se trata de un trabajo que puede considerarse que presenta un carácter atípico ya que la relación laboral tiene diversas características, como la temporalidad, la contratación a tiempo parcial, la relación de trabajo multipartita, el trabajo subcontratado, el empleo encubierto, el trabajo a domicilio y las relaciones de trabajo de naturaleza ambigua. Esta actividad profesional se configura como una actividad de gran relevancia social que, debido a sus propias características, no cuenta con una adecuada regulación de carácter permanente y proporcionada a la actividad profesional desempeñada (Baquero Aguilar *et al.,* 2023: 199).

Podría decirse que el servicio de ayuda a domicilio contribuye a la sostenibilidad del sistema de cuidados al permitir que muchas personas mayores puedan permanecer en su entorno habitual reduciendo la presión sobre entornos institucionales como pueden ser las residencias de ancianos. De este modo, el sector adquiere una relevancia socioeconómica muy importante en el contexto actual, marcado por el progresivo envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y el incremento de las situaciones de dependencia, implicando necesariamente una mayor demanda de cuidados de larga duración, especialmente en el ámbito doméstico. De esta forma, el sector del servicio de ayuda a domicilio se configura en una posición estratégica, donde convergen aspectos demográficos, sociales y económicos que lo convierten en un pilar fundamental para afrontar los retos del envejecimiento de la población y las situaciones de dependencia de las sociedades contemporáneas.

Por tanto, la inversión en atención a la dependencia, además de generar efectos directos e indirectos traducidos en la creación de empleo y generación de riqueza, presenta otros beneficios que van más allá de mejorar la calidad de vida de las personas en situación de dependencia, entre los que destacan la

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

capacidad de generar empleo y riqueza vinculada con la innovación y el desarrollo tecnológico, la oportunidad de optimizar el gasto sanitario mediante alternativas más económicas y socialmente más eficaces, reduciendo el uso de servicios y productos sanitarios y permitiendo la disminución del coste de oportunidad para las familias que, de otra forma, no podrían trabajar fuera del hogar ante la situación de cuidar o atender a un familiar dependiente (Díaz Díaz, 2014: 168).

Este sector constituye un ámbito muy interesante de análisis desde la perspectiva de género, en tanto se inserta en la organización social de los cuidados, históricamente atribuida a las mujeres, tratándose como se ha indicado de un sector ampliamente feminizado, donde la persistencia de los roles tradicionales de género ha contribuido a la desvalorización económica y social del trabajo, favoreciendo su precarización y en muchos supuestos, su desarrollo en la economía sumergida. Dicha precariedad no puede analizarse de forma aislada, sino que debe entenderse en relación con determinados factores estructurales que condicionan el funcionamiento del servicio. En este sentido, el escaso reconocimiento social que ha caracterizado al trabajo de los cuidados, asociado a su feminización y a su consideración como una responsabilidad tradicionalmente asumida por las familias, puede contribuir a la aparición de dinámicas de informalidad que afectan al desarrollo de la actividad profesional. Esta situación plantea la necesidad de considerar, como elemento complementario de análisis, el papel que puede desarrollar la economía sumergida en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio, dado su potencial impacto sobre el sector y las condiciones reales en la prestación del servicio.

3. Economía sumergida en el ámbito de los cuidados

3.1. Notas generales

«La economía sumergida implica la existencia de bolsas de empleo oculto que no se encuentran reflejadas en las estadísticas oficiales» (López del Paso, 2013: 65). Este concepto de una manera metafórica quiere mostrar la imagen del iceberg del que solamente emerge una pequeña parte y otra mucha, también existente, se encuentra invisible de una manera aparente, siendo bastante claro desde el punto de vista conceptual para expresar que, con frecuencia, la actividad económica se desarrolla en ámbitos no visibles y, por otra parte, de manera sumergida reflejando también las condiciones de marginalidad y precariedad laboral en la que se encuentran los sectores de la población que realizan este tipo de actividades (Gallego Renedo, 1995: 22 y 23).

Aunque las causas de economía sumergida pueden ser diversas, una de las principales es la evasión del pago de impuestos. Por ello, el fraude fiscal cons-

tituye un elemento inherente a este fenómeno, ya que, «lo que realmente es un hecho es que en caso de que la actividad esté al margen del Estado (hay economía sumergida) conlleva que no se estén pagando los impuestos que se deberían (hay fraude fiscal)» (Goicochea Domínguez, 2022: 5). Asimismo, desde la doctrina se señala que en el mercado laboral formal la contratación de un trabajador implica una serie de costes laborales derivados del pago de impuestos, cotizaciones sociales y del cumplimiento de las normas administrativas que regulan la actividad económica. Estos costes, que en muchos países de la OCDE incluso superan el salario real que percibe el trabajador, constituyen un incentivo para que muchas personas opten por trabajar en la economía sumergida (Schneider, 2014: 366).

Por otro lado, la existencia de la economía sumergida plantea diversas dificultades entre las que se destacan las siguientes:

- Produce problemas de equidad porque reduce la capacidad del Estado para la provisión bienes públicos, tanto en la cuantía como en la calidad.
- Plantea problemas de eficiencia en distintas dimensiones ya que, entre otros, afecta a la asignación de recursos públicos o a la cantidad y calidad de la provisión pública de servicios como pueden ser sanitarios, educativos o asistenciales.
- Distorsiona la competencia empresarial ya que las empresas que operan en el ámbito de la economía sumergida realizan su actividad en un contexto institucional muy distinto a las que lo hacen en el marco normativo legal que implica el pago de impuestos y costes laborales.
- Genera alteraciones en los índices estadísticos económicos oficiales, tales como el PIB, ocupación o renta disponible de los individuos, lo que implica que se produzcan distorsiones en el diseño de políticas económicas o en otras dimensiones como en la detección inadecuada de posibles problemas socioeconómicos, por ejemplo, el desempleo (Arranzola Vacas *et al.,* 2011: 15 y 16).

Cuando se habla de economía sumergida, es inevitable referirse al empleo sumergido, ya que junto con la tierra y el capital, el trabajo constituye un elemento esencial del sistema productivo de cualquier país. «Con la economía sumergida se pretende ocultar a las autoridades cualquier actividad desempeñada para evadir el pago de impuestos y de cotizaciones a la Seguridad Social», siendo muchos los efectos y consecuencias que dicha economía sumergida producen a nivel económico social o laboral sobre los trabajadores que están en una situación irregular al disponer éstos de un empleo que no está declarado. Dicho empleo sumergido puede surgir, en muchos casos, como una respuesta a la necesidad económica de quienes no cuentan con ingresos suficien-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

tes para vivir, y si cuentan con ellos, les resultan insuficientes y por ello optan por realizar actividades que están fuera del marco legal con la finalidad de obtener beneficios económicos que no son declarados fiscalmente. En otros supuestos la motivación para realizar una prestación profesional que no está regulada está motivada por la obtención de un complemento a los ingresos económicos ya existentes. En todo caso, el empleo sumergido se trata de un fenómeno complejo y con múltiples matices que responde a diversas motivaciones y estrategias por parte de los distintos actores implicados (Jiménez Vargas, 2017: 63 y 64).

3.2. **Economía sumergida y trabajo de cuidados**

El progresivo envejecimiento de la población y el aumento de las situaciones de dependencia han intensificado la demanda de cuidados de larga duración. En este contexto, la economía sumergida en el ámbito de los cuidados a las personas que se encuentran en alguna situación de dependencia constituye un fenómeno de especial relevancia en las sociedades contemporáneas, especialmente en un contexto de envejecimiento demográfico acelerado.

Debe partirse de la base que el trabajo de cuidados no tiene el reconocimiento social que merece, a pesar de ser fundamental en el mantenimiento de la vida. No se valora profesionalmente o como una actividad que requiera de aprendizajes o vocación, ni tampoco cuenta con el suficiente reconocimiento económico ni derechos (Albertín-Carbó, 2025: 123). Asimismo, debe tenerse en cuenta la importancia que desde el punto de vista tradicional ha tenido en este sector el denominado cuidado informal. Así, se pone de manifiesto que las personas mayores que requieren de necesidades de atención y viven acompañadas o en su entorno parecen preferir el cuidado informal, no siendo frecuente que se combine el cuidado formal e informal y que la recepción de cuidado formal privado, como única fuente de apoyo, esté relacionado con la disponibilidad de contar con suficientes recursos económicos y no tanto con el grado de dependencia reconocido (Rogero García, 2009: 402-403).

La relación entre el cuidado formal e informal difiere de forma considerable de un país y otro, ya que depende de factores políticos, económicos, demográficos o culturales. De esta forma, en el sur de Europa, el cuidado informal tradicionalmente ha sido la base principal de atención al hogar mientras que en el norte ha sido menos habitual la existencia de los cuidados informales ya que las administraciones locales han ofrecido una amplia gama de servicios de atención personal y doméstico y el cuidado informal se centra especialmente en ofrecer compañía y apoyo social (Tarricone y Tsouros, 2008: 12).

En España el servicio de cuidados doméstico ha aumentado principalmente por la confluencia de varios factores. En primer lugar, la estructura familiar ha

cambiado y ha reducido su capacidad para asumir tareas de cuidados, observándose una disminución significativa de las familias para atender de manera adecuada a las necesidades de cuidado en el ámbito familiar. En épocas anteriores estas responsabilidades recaían principalmente en las mujeres dentro de su rol de amas de casa, mientras que el llamado servicio doméstico constituía un indicador de estatus social reservado a hogares con mayores recursos económicos. En la actualidad, esta situación ha cambiado de forma sustancial ya que el servicio doméstico ha pasado de ser un signo de distinción social a, en muchos casos, una necesidad funcional más. La incorporación de la mujer de forma cualificada al mercado de trabajo junto con la falta de tiempo y la existencia de mayores ingresos económicos se han traducido en una mayor demanda de tareas domésticas relacionadas con, entre otros, la limpieza o el cuidado de personas mayores. De este modo, ante la insuficiencia de cobertura del sistema público, en los hogares con menores rentas se ha producido una mercantilización del cuidado familiar donde se recurre a trabajadores de bajo coste, al trabajo sumergido y a la inmigración (Comas d'Argemir, 2009:176-179).

A pesar de las dificultades para proceder al cálculo de la economía sumergida, la literatura científica coincide en calificar los servicios domésticos como una de las actividades profesionales con una mayor incidencia de trabajo irregular. Ante las limitaciones existentes en el Sistema para la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia y teniendo presente el incremento en la demanda de cuidados de larga duración este cuarto pilar de protección social descansa en gran medida sobre el trabajo de las mujeres donde la insuficiencia de políticas públicas que respondan adecuadamente a dicha demanda ha contribuido a que la responsabilidad del cuidado continúe recayendo en el ámbito privado y familiar. En este contexto, madres, hijas, nueras y esposas han tradicionalmente asumido el rol de cuidadoras no remuneradas, lo que limita y en ocasiones impide su plena incorporación al mercado laboral (Matay *et al.,* 2025:14).

La economía sumergida en el ámbito de los cuidados tiene una serie de consecuencias relevantes las cuales se corresponden con:

— La falta de protección legal, esto es, en la mayoría de las formas de trabajo no declarado se produce un deterioro de las condiciones laborales establecidas, promoviendo un sistema donde se niegan derechos básicos a los trabajadores tales como adecuados salarios, seguridad en el trabajo y el acceso a la protección social y prestaciones especialmente para supuestos de desempleo y enfermedad.
— Otra consecuencia del empleo sumergido en el trabajo de cuidados es la insostenibilidad financiera, especialmente si este trabajo es la única fuente de ingresos de la persona trabajadora ya que el trabajo de cuidados suele proporcionar una remuneración baja o de carácter irregular.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

— Los cuidados como actividad profesional implican un desafío para la salud física y mental de las personas trabajadoras ya que se ven afectadas por exigentes condiciones laborales, en muchos casos, con largas jornadas de trabajo.
— Quienes realizan tareas de cuidados de manera no declarada tienen oportunidades limitadas de formación y aprendizaje a lo largo del desarrollo de la vida profesional. Este aspecto resulta especialmente preocupante toda vez que su profesión consiste en cuidar a personas con enfermedades como Alzheimer, demencia, esclerosos lateral amiotrófica o Parkinson.
— Existe un alto riesgo de explotación y exposición a comportamientos sociales adversos lo cual implica que las trabajadoras de cuidados en general, y aún más cuando éste se produce en el ámbito de la economía sumergida, están expuestas a un nivel alto de explotación que pueden manifestarse mediante situaciones de violencia sexual, discriminación o abuso.
— Falta de acceso a la representación de las personas trabajadoras, lo que dificulta la defensa de los derechos laborales y las deja en una situación de mayor vulnerabilidad frente a abusos y condiciones de trabajo precarias.
— Por último, aislamiento y exclusión social dado el carácter exigente de este tipo de actividad profesional que en determinados supuestos requiere vivir en el propio lugar de trabajo asumiendo amplias jornadas laborales, no resultando sorprendente que las trabajadoras de cuidados, especialmente las que actúan en el ámbito del empleo sumergido, puedan sentirse aisladas o socialmente excluidas (Baggio y Cabrita, 2025: 19-21).

En este punto es fundamental considerar la estrecha relación que existe entre la economía sumergida y el empleo informal, especialmente cuando se trata del trabajo por cuenta propia o del empleo doméstico. Es precisamente en estos dos ámbitos, probablemente los más numerosos, donde se aprecia esta teórica contradicción, ya que existe un amplio consenso en asociar el concepto de economía sumergida a este tipo de actividades no declaradas. No obstante, cuando se trata de servicios que se ocultan total o parcialmente, queda claro que se produce un incumplimiento de determinadas obligaciones legales principalmente aquellas que tienen relación con el pago de impuestos y de cotizaciones a la Seguridad Social, además del cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en el correspondiente convenio colectivo de aplicación (García Viña, 2015: 40).

En todo caso, tanto el trabajo de cuidados prestado en la economía sumergida como el desempeñado en el contexto de cuidados informales contribuyen significativamente a que estas actividades profesionales pasen desapercibidas.

Por ello resulta fundamental sacarlas a la luz, con el objetivo de poder medir su alcance y, a partir de ahí, diseñar medidas y políticas destinadas a fomentar el trabajo decente para esta profesión (González Vidales, 2021: 508).

Llegados a este punto, el servicio de ayuda a domicilio constituye un ámbito especialmente relevante en el que se materializan las tensiones entre la provisión formal de cuidados y las prácticas informales vinculadas a la economía sumergida. Aunque esta atención asistencial se configura como un recurso clave del sistema público para garantizar la atención a personas dependientes en su entorno habitual, existen limitaciones en su cobertura que favorecen la aparición de soluciones alternativas que no siempre están reguladas y que conviene analizar de forma pormenorizada en el epígrafe siguiente del presente trabajo.

4. **La economía sumergida en el sector del servicio de ayuda a domicilio**

Bajo la aparente formalización del servicio de ayuda a domicilio, orientado a garantizar la atención asistencial a personas en su propio entorno, persisten realidades que son menos visibles y que cuestionan su funcionamiento efectivo. En este contexto, la economía sumergida aparece como un componente significativo en la provisión cotidiana de los cuidados, articulándose como una respuesta a las limitaciones del sistema y a la presión de una demanda creciente. Estas prácticas fraudulentas y frecuentemente invisibilizadas sostienen una atención a personas que se encuentran en situación de dependencia al tiempo que plantean interrogantes sobre distintas cuestiones tales como las condiciones laborales de las auxiliares o la calidad del servicio.

4.1. **Perfil de los actores implicados y algunas prácticas informales**

Independientemente de contextos en los cuales existe economía sumergida, el funcionamiento del servicio de ayuda a domicilio implica la interacción de diversos agentes los cuales se corresponden con las personas usuarias y sus familiares, la Administración Pública, las empresas prestadoras del servicio asistencial y las propias auxiliares del servicio de ayuda a domicilio.

En lo que respecta a las primeras, generalmente se trata de personas mayores o en situación de dependencia que necesitan de cuidados de manera continuada. Muy frecuentemente, además de requerir el servicio de ayuda a domicilio tienen algún problema de salud, explicándose este aspecto mediante dos factores. En primer lugar, el servicio de ayuda a domicilio está destinado, principalmente, a personas que cuentan con algún tipo de enfermedad y por tanto tienen mermada su autonomía física, psíquica o funcional contando con un

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

determinado grado de dependencia y, por otra parte, con frecuencia personas mayores que no sufren ninguna patología, han visto mermada su autonomía a causa del deterioro físico asociado a la edad y por ello precisan del servicio de ayuda a domicilio (Castillo Abella, 2025: 131 y 132).

Las personas usuarias, así como sus familias, constituyen un actor clave en la configuración de la demanda de los servicios asistenciales. La elección de recurrir a servicios informales o de carácter sumergido suele estar motivado principalmente por factores económicos. Dependiendo del grado de dependencia reconocido, la atención asistencial conlleva un determinado coste que, en muchos casos, no queda completamente cubierto por la prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio. Esta prestación tiene por objeto contribuir a la financiación del coste del servicio prestado por una entidad debidamente acreditada y se reconocerá cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidados, en función del grado de dependencia reconocido y de la capacidad económica de la persona beneficiaria. En consecuencia, la diferencia entre el coste total del servicio y la cuantía de dicha prestación debe ser asumida por la persona usuaria mediante el correspondiente copago, entendido como la aportación que realiza el beneficiario para sufragar parcialmente el coste del servicio de ayuda a domicilio.

La Administración Pública juega un papel fundamental en la prestación del servicio de ayuda a domicilio. De acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, no solo reconoce un determinado grado de dependencia a través del oportuno procedimiento administrativo que culmina en un plan individual de atención en el que se determina la modalidad de intervención más adecuada a las necesidades del usuario, entre los servicios y prestaciones económicas previstos para su grado de dependencia (art. 29), sino que, en el supuesto de no ser posible la atención a través de la red de servicios públicos reconocidos en el catálogo de la Ley (art. 15), se concederá, atendiendo al grado de dependencia y a los recursos económicos del usuario, la prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio (arts. 14 y 17). Con dicha prestación la persona usuaria, debe contratar a una empresa acreditada por la correspondiente Comunidad Autónoma para que sea ésta la que efectivamente lleve a cabo la prestación del servicio asistencial domiciliario.

En el ámbito de la economía sumergida, el seguimiento de la correcta utilización de la cuantía económica percibida por la persona usuaria cuenta con mecanismos de control y fiscalización, con el fin de garantizar que dicha prestación se destine efectivamente a la recepción del servicio asistencial (art. 30). No obstante, en determinados casos puede ocurrir que las personas usuarias o sus familiares deseen una mayor intensidad de los servicios asistenciales reconocidos en el programa individual de atención, lo cual implica la necesidad de contratar con la empresa prestadora un mayor número de horas. Esta situación puede dar

lugar a la formalización de actuaciones profesionales irregulares que escapan a los controles administrativos pertinentes y que se sitúan claramente en el ámbito de la economía sumergida.

En cuanto a las empresas prestadoras, desde la doctrina se ha venido señalando la progresiva externalización que viene sufriendo el servicio de ayuda a domicilio (Díaz Gorfinkiel y Elizalde San Miguel, 2015: 135; y Roca Escoda y Hernández Cordero, 2025: 26), no siendo la Administración Pública quien directamente presta el servicio asistencial, sino que son las empresas privadas las que lo llevan a cabo. En este contexto, teniendo en cuenta que el sector es intensivo en mano de obra (Ortiz Wals y Ferreira Luz, 2011: 234), y cuenta con una fuerte presión de costes laborales (Padilla Falcón, 2025: 182), pueden generarse incentivos para el desarrollo de prácticas laborales informales. Así, la presión competitiva en el sector puede llevar a algunas empresas a adoptar estrategias de reducción de costes que, en determinados casos, se traducen en prácticas irregulares tales como, entre otras, la infradeclaración de jornadas laborales, la utilización de contratos a tiempo parcial que no reflejan la carga real de trabajo o la utilización de mano de obra especialmente vulnerable como es el caso de trabajadoras extranjeras en situación irregular.

En lo que respecta a las trabajadoras del sector ya se ha hecho referencia a la precariedad estructural que caracteriza a esta profesión. No obstante, debe destacarse una cuestión especialmente relevante: el servicio de ayuda a domicilio, como su propio nombre indica, se desarrolla en el entorno más íntimo y personal de la persona usuaria. Esta circunstancia confiere a la actividad profesional un marcado componente relacional y emocional que trasciende de las condiciones estrictamente laborales. Así, a pesar de tratarse de un trabajo frecuentemente infravalorado socialmente y sometido a importantes desafíos en términos de condiciones laborales, las trabajadoras tienden a establecer vínculos afectivos con las personas a las que atienden, lo que incide tanto en su implicación profesional como en su bienestar emocional (Martínez de la Torre *et al.,* 2025: 6).

En este contexto, la cercanía y la confianza que se generan entre trabajadoras, personas usuarias y familias pueden dar lugar, en determinados casos, a dinámicas que desbordan el marco formal de la relación laboral. En particular, el conocimiento directo de necesidades adicionales no cubiertas por la prestación pública puede proporcionar la aparición de acuerdos informales al margen de la empresa empleadora, consistentes en la realización de horas extraordinarias no declaradas o en la prestación de servicios adicionales sin formalización contractual. Este tipo de prácticas, favorecidas por la propia naturaleza del trabajo y el entorno en el que se desarrolla, contribuyen a la expansión de la economía sumergida en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

4.2. **Factores que favorecen la economía sumergida en el servicio de ayuda a domicilio**

El análisis de la economía sumergida en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio requiere de una aproximación a los elementos estructurales que explican su presencia y su persistencia en este sector. Se trata de un fenómeno complejo, condicionado por dinámicas de distinta índole propias del sector de los cuidados, entre otras, de carácter normativo, social, económico u organizativo que influyen tanto en la oferta como en la demanda de este servicio. De este modo, determinados elementos que se explican a continuación contribuyen a generar un entorno en el que las prácticas informales encuentran su espacio para desarrollarse dentro de la actividad profesional correspondiente a la atención sociosanitaria a personas en su domicilio, con consecuencias relevantes que pueden afectar incluso a la propia calidad del servicio. A continuación, se analizan algunos de los principales elementos que ayudan a la comprensión de esta realidad fraudulenta en este sector.

4.2.1. *Costes laborales*

En el sector objeto de análisis los costes laborales adquieren un protagonismo muy relevante debido a que las empresas prestadoras de servicios asistenciales operan en un contexto de elevada intensidad de mano de obra la cual se deriva directamente de la propia naturaleza de la prestación asistencial domiciliaria. A diferencia de otros servicios recogidos en la Ley de dependencia, las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio no se concentran en un determinado espacio físico, como puede ocurrir por ejemplo para el caso de los centros residenciales, sino que la prestación del servicio es recibida por los usuarios en su propio domicilio. Esta dispersión geográfica implica mayores necesidades de desplazamiento, coordinación y tiempo efectivo de trabajo, por tanto, esta superior carga laboral se traduce en un mayor peso de los costes laborales en la gestión empresarial convirtiéndolos en un elemento esencial en la planificación y la gestión del servicio.

Por otra parte, el coste laboral actúa como un factor delimitador de la viabilidad económica de la prestación del servicio de ayuda a domicilio. Más allá del lógico margen empresarial que ha de obtener la empresa prestadora, puede decirse que los costes laborales actúan como un umbral mínimo por debajo del cual no resulta posible prestar la atención en condiciones de legalidad y con una calidad adecuada. De este modo, un conocimiento preciso y una correcta estimación de los mismos resulta fundamental para garantizar tanto la sostenibilidad económica de las empresas prestadoras del servicio como su adecuada prestación.

Debe tenerse presente que el coste laboral, junto con el margen de beneficios aplicado por la empresa de servicios de ayuda a domicilio, no constituye en

la mayoría de los casos, el único gasto que deben soportar las familias en materia de cuidados. En numerosos supuestos, es preciso incorporar otros costes asociados indispensables para garantizar una atención asistencial adecuada. En este sentido, deben afrontarse otros gastos económicos adicionales vinculados a la adquisición de ayudas técnicas, transformaciones del entorno donde se desarrollan los cuidados para conseguir una mayor accesibilidad, servicios terapéuticos o la adquisición de medicamentos, entre otros (Seiz, 2023: 3).

Asimismo, desde la doctrina se indica que la progresiva orientación de políticas sociales hacia el mercado junto con la expansión hacia la gestión privada y el impacto de crisis económicas ha propiciado que se adopte una lógica centrada en la obtención de la rentabilidad, control del gasto y libre competencia de precios lo cual ha dado lugar a un empeoramiento de las condiciones laborales, reflejado en el aumento de la parcialidad, el subempleo, la temporalidad y el desempleo (Martínez Buján y Nogueira Domínguez, 2025: 2). Aunque este análisis se ha desarrollado principalmente en el ámbito de los centros residenciales, resulta igualmente aplicable al servicio de ayuda a domicilio.

En los últimos años, el sector del servicio de ayuda a domicilio ha experimentado una evolución ascendente en materia de costes laborales. Así, el coste laboral de la prestación de un servicio con una carga laboral de cuarenta horas de trabajo semanales en el año 2018 ascendía a 1.491,56 euros mensuales (Padilla Falcón, 2025: 180), siendo actualmente este coste laboral para el año 2026 de 1.882,48 euros. Este incremento resulta especialmente relevante si se pone en relación con la pensión media de jubilación en España (total sistema), que actualmente es de 1.569,70 euros al mes (INSS, 2026:2), así como con la cuantía máxima de la prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio para el grado III de dependencia, que constituye la más alta que se concede actualmente y está fijada en 747,25 euros mensuales (art. 13 del Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el cual fue modificado por el Real Decreto 675/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre), lo que evidencia, en algunos casos, una creciente dificultad para que los usuarios puedan asumir estos servicios dentro del marco formal, pudiendo favorecer la aparición de la economía sumergida en el sector objeto de estudio.

La existencia de empresas o particulares que operan en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio al margen de la legalidad utilizando fórmulas de economía sumergida produce importantes distorsiones en el funcionamiento de este sector económico. Al eludirse los costes laborales ofreciéndose precios del servicio más

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

bajos a los que corresponderían legalmente, de acuerdo a la normativa vigente, se genera un escenario de competencia desleal que penaliza a las empresas que cumplen con sus obligaciones de cotización con la Seguridad Social. En consecuencia, se dificulta la sostenibilidad de los operadores formales y se favorece la expansión de prácticas vinculadas con la economía sumergida.

Este escenario que se provoca al no cumplirse con las obligaciones derivadas de la Seguridad Social repercute de manera especialmente negativa sobre las trabajadoras del sector, las cuales constituyen quizás el pilar esencial sobre el que se sustenta la prestación del servicio de ayuda a domicilio ya que ven deterioradas sus condiciones laborales y su nivel de protección social. Así, la extensión de fórmulas informales implica, en muchos casos, la ausencia de contrato de trabajo, cotizaciones sociales y acceso a los derechos laborales reconocidos en la normativa laboral, lo cual se traduce en una mayor precariedad, inestabilidad y vulnerabilidad.

Ante el progresivo envejecimiento de la población, conviene una reforma estructural del sistema de ayuda a domicilio resultando imprescindible avanzar hacia la socialización de salarios y, en particular, de las cotizaciones a la Seguridad Social dentro del ámbito de los cuidados. La incapacidad financiera de muchas personas pensionistas para hacer frente a los costes laborales del servicio de ayuda a domicilio «genera un amplio porcentaje de empleo sumergido, precariedad y una creciente judicialización de la dependencia». Socializar este coste no debe entenderse únicamente como una medida de carácter laboral, sino como una garantía para la dignidad de las personas trabajadoras y la sostenibilidad del sistema público (Nicolás Franco, 2026: 9).

4.2.2. *La falta de profesionalización del servicio de ayuda a domicilio como un problema estructural*

En el ámbito del sector objeto de análisis, la profesionalización de las trabajadoras constituye un elemento clave para garantizar la adecuada calidad en la prestación del servicio domiciliario. Desde la doctrina se pone de manifiesto la necesidad de una mayor cualificación de estas profesionales a través de una formación específica y conocimientos especializados para la atención de personas en situación de dependencia que residen en su domicilio habitual (Casano Ramos, *et al.,* 2026: 24).

Históricamente, las trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio han desarrollado su actividad profesional desde un ámbito marcadamente informal, sin que se exigiera una acreditación específica para el desempeño de sus funciones. Desde comienzos de siglo, el legislador ha impulsado diversas reformas normativas orientadas a avanzar en la profesionalización del sector, un proceso que no ha estado exento de dificultades.

En este contexto, y con el objetivo de facilitar la acreditación profesional del colectivo, se introdujeron las denominadas habilitaciones profesionales. La habilitación excepcional permitió reconocer la cualificación profesional a aquellas trabajadoras que acreditaban una determinada experiencia laboral, sin necesidad de superar un proceso formativo formal. Por su parte, la habilitación provisional se diseñó para quienes habiendo trabajado en el sector, no cumplan los requisitos de experiencia exigido para la habilitación excepcional y se permitió a estas trabajadoras poder seguir desempeñando su actividad profesional de manera temporal, asumiendo el compromiso de participar en procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral o completar la formación vinculada a los certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional correspondientes.

En la actualidad, la Resolución de 28 de julio de 2022, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establece los requisitos de cualificación profesional para la plantilla de trabajadoras, afectando al personal auxiliar los aspectos que en esta normativa se refieren al personal de atención directa de primer nivel (Ad1N), que actúa como apoyo esencial a las personas en situación de dependencia en el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria. Entre otros, establece que son válidos para el ejercicio de esta actividad profesional el Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia o el Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio.

En todo caso, los trabajos de cuidados son complejos, abarcan múltiples dimensiones y requieren de servicios profesionalizados. Su puesta en práctica por parte de las auxiliares de ayuda a domicilio exige de diversas competencias, tanto tácitas como aquellas adquiridas mediante la experiencia profesional y la formación reglada. Esta última vía contribuye a la profesionalización del sector al incorporar estrategias de estandarización de tareas, principios de organización y racionalización del trabajo, así como determinados protocolos de actuación. No obstante, éstos deben aplicarse con flexibilidad ya que el cuidado se basa en relaciones humanas y depende del contexto específico en que se lleve a cabo (Gómez bueno y Martín Palomo, 2020: 247).

Pese a estos avances normativos, persisten importantes obstáculos estructurales que dificultan el acceso de las trabajadoras del sector a la acreditación profesional. Entre ellos destaca el actual envejecimiento de la plantilla, el bajo nivel académico con el que cuentan las auxiliares, lo cual dificulta el aprendizaje y la interiorización de nuevos conceptos y la precariedad salarial que limita su capa-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

cidad para asumir los costes económicos que se derivan de la correspondiente formación para obtener el pretendido título. A ello se suma la falta de tiempo disponible, derivada de jornadas de trabajo frecuentemente parciales y fragmentadas, con múltiples desplazamientos entre domicilios como consecuencia de que las trabajadoras tienen adscritos varios usuarios al servicio, en ocasiones situados en distintas localidades colindantes, lo que dificulta la conciliación con los procesos formativos exigidos. En definitiva, la obtención de las titulaciones requeridas para el ejercicio profesional de auxiliar de ayuda a domicilio implica una inversión por parte de la trabajadora en tiempo y dinero que no todas pueden asumir, lo que perpetúa la existencia de un segmento del sector con dificultades para cumplir los requisitos formales de cualificación (Padilla Falcón, 2025: 94 y 95).

Esta situación actúa como un factor relevante en la expansión de la economía sumergida en el servicio de ayuda a domicilio ya que, en un contexto de creciente demanda de cuidados impulsada por el envejecimiento de la población y el aumento de las situaciones de dependencia, el mercado requiere de un volumen cada vez mayor de trabajadoras. Sin embargo, no todas ellas disponen de la acreditación profesional exigida por la normativa vigente lo cual podría dar lugar a que la demanda de servicios domiciliarios no pueda ser cubierta por la oferta de trabajadoras cualificadas para poder prestarlo.

Las barreras de acceso a la acreditación profesional mencionadas a las que se enfrentan algunas auxiliares implican que éstas opten por prestar los servicios asistenciales al margen de los circuitos formales en el ámbito de la economía sumergida y paralelamente, determinadas familias, necesitadas de cuidados inmediatos y continuados, recurren a estas trabajadoras priorizando la disponibilidad de las mismas y el coste frente al cumplimiento de los requisitos normativos. De este modo, la rigidez en los requisitos de acceso a la correspondiente titulación profesional junto con la insuficiencia de mecanismos efectivos de apoyo a la formación y acreditación favorece la consolidación de un mercado informal de cuidados domiciliarios que permite dar una respuesta a una necesidad social real, pero lo hace en condiciones de precariedad laboral, ausencia de protección social y menor control sobre la calidad del servicio.

La precariedad derivada de la falta de acreditación profesional resulta especialmente llamativa, ya que la formación constituye un factor clave para mejorar tanto las condiciones laborales como el reconocimiento social del sector. De este modo, al igual que ocurre con otros ámbitos profesionales, se hace cada vez más necesaria una mayor especialización, tanto para quienes cuentan con la acreditación en tareas de cuidados como para quienes trabajan sin certificación en la economía informal y en el caso de estas últimas, «la formación contribuiría a su regulación laboral, a la transparencia y a la mejora de la atención a las personas dependientes» (Poyatos Chacón, 2025: 244).

En consecuencia, las dificultades de acceso a la cualificación profesional en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio no solo afectan a la trayectoria laboral de las trabajadoras, sino que contribuye directamente a la persistencia de la economía sumergía en el sector, al crear un espacio en el que la demanda de cuidados y la oferta de trabajo no cualificado encuentran un punto de encuentro al margen de la regulación normativa establecida.

4.2.3. *Dificultades de la labor inspectora*

La intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) constituye uno de los principales instrumentos institucionales para la detección y corrección de situaciones de empleo irregular. Según se refleja en el último informe publicado por este organismo estatal, la ITSS lleva a cabo una labor clave contra el empleo irregular, esto incluye vigilar que tanto los trabajadores nacionales como comunitarios estén dados de alta en la Seguridad Social, así como que los trabajadores extranjeros cumplan con las obligaciones en cuanto al alta con el permiso de trabajo poniéndose de manifiesto en relación al trabajo no declarado, que durante el año 2024 fueron aflorados 92.689 empleos. Respecto al empleo sumergido, desde el área específica se planifican las actuaciones pertinentes para la detección de economía irregular en los distintos sectores de actividad, atendiendo a la implantación de la actividad económica, de empleo e irregularidades detectadas en ejercicios previos en cada sector y área geográfica (ITSS, 2024: 73 y 76).

En España se han puesto en marcha distintas medidas públicas orientadas a disminuir la incidencia del trabajo informal y a mejorar las condiciones laborales de quienes lo desempeñan y para ello se han desarrollado iniciativas destinadas a combatir la economía sumergida. Entre estas acciones destacan el refuerzo en la ITSS y el aumento de las sanciones para las empresas que incumplen la normativa laboral, además, entre otras medidas, se han incrementado los recursos destinados con el fin de identificar y sancionar el empleo no declarado (López Arranz y Picatoste Novo, 2025: 13).

Desde el plano de la ITSS, el actual plan estratégico articula la actividad inspectora con el fin de luchar contra la economía sumergida, especialmente en lo que respecta al fraude en el uso del contrato a tiempo parcial, muy común en el caso del servicio de ayuda a domicilio. Así se pone de manifiesto que constituye una práctica fraudulenta por parte de determinadas empresas la declaración de jornadas de trabajo muy inferiores a las que realmente se están llevando a cabo por las personas trabajadoras con el fin de reducir costes en materia de Seguridad Social y evitar las sanciones que actualmente se imponen por el uso del empleo irregular.

Las medidas a realizar en este aspecto consisten en llevar a cabo planes de choque utilizando cruces masivos de datos para detectar posibles incum-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

plimientos y así planificar actuaciones de la labor inspectora de manera más precisa. También se establece el desarrollo de campañas de carácter informativo dirigidos a los ciudadanos con el fin de explicar la limitación de derechos que supone para los trabajadores la declaración de jornadas de trabajo inferiores a las que realmente se han llevado a cabo (Parte II. Eje 1. Línea 7.3 de la Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la ITSS 2025-2027).

Con relación a la economía sumergida en el ejercicio de la actividad profesional del servicio de ayuda a domicilio, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social le atribuye amplias facultades de actuación y control en el ejercicio de sus competencias. Entre ellas destacan la posibilidad de acceder a los centros de trabajo sin previo aviso, solicitar información y documentación relacionada con el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social, requerir la comparecencia de empresarios, trabajadores u otras personas vinculadas con la actuación inspectora, así como obtener medios de prueba gráfica o documental durante las actuaciones inspectoras. Asimismo, la Inspección puede promover actuaciones de oficio en materia de afiliación, altas y encuadramiento en el sistema de Seguridad Social, además de colaborar con los Servicios Públicos de Empleo mediante la comunicación de información relevante para el desarrollo de las medidas de orientación, capacitación y formación profesional dirigidas a personas afectadas por situaciones de empleo irregular detectadas en el marco de la actividad inspectora (arts. 13 y 22).

En el ámbito del servicio de ayuda a domicilio, las eficacias de estas facultades inspectoras se ven condicionadas por una serie de limitaciones que dificultan la identificación de situaciones de economía sumergida. Así, debe destacarse que el centro de trabajo viene constituido por el domicilio particular de la persona usuaria, lo cual constituye una barrera relevante al ejercicio de la actividad inspectora, en el sentido de que el mismo constituye un lugar inviolable como reconoce la propia Constitución al tratarse de un derecho fundamental (art. 18.2). A diferencia de lo que ocurre en los centros de trabajo convencionales, el acceso al domicilio del usuario por parte de la inspección de trabajo requiere de consentimiento expreso de éste o, en su caso autorización judicial, lo cual reduce la inmediatez y efecto sorpresa de la actuación inspectora, elementos clave en la detección de empleo no declarado.

Como recuerda expresamente la STS 441/2026, de 14 de abril (ECLI:ES:TS:2026:1582), «es evidente que la Inspección de Trabajo debe solicitar y obtener autorización judicial para entrar en el centro de trabajo que es también el domicilio de una persona física; y ello no solo porque lo diga

el art. 13.1 de la Ley 23/2015, sino sobre todo porque lo contrario resultaría abiertamente incompatible con el art. 18.2 de la Constitución». Esta doctrina resulta plenamente aplicable al ámbito del servicio de ayuda a domicilio, en el que la actividad laboral se desarrolla en el domicilio particular del usuario, espacio especialmente protegido por el derecho fundamental a la inviolabilidad domiciliaria. La sentencia además extiende esta exigencia de autorización judicial también al domicilio de las personas jurídicas.

Asimismo, debe considerarse que la prestación asistencial que llevan a cabo las trabajadoras no se refiere a un único usuario, siendo frecuente que cada auxiliar de ayuda a domicilio tenga asignados a varias personas usuarias, muchas de ellas a más de cinco (Centella Moyano y Padilla Falcón, 2025: 51 y 52) lo cual implica que la actividad profesional se desarrolle en múltiples domicilios y durante franjas horarias que son variables con muchos casos de jornadas parciales. Esta fragmentación dificulta tanto la planificación de actuaciones inspectoras como la posibilidad de constatar de manera directa y fehaciente la efectiva prestación de servicio en condiciones irregulares.

También debe tenerse en cuenta que en muchas ocasiones el vínculo laboral se constituye de manera informal o encubierta, representada por acuerdos familiares o de carácter personal con el usuario y basada en una relación de confianza, lo que contribuye a la invisibilización de la relación laboral. Así, la proximidad entre empleador y trabajadora en este contexto puede generar reticencias a denunciar situaciones laborales que se encuentran en fraude de ley. Asimismo, la trazabilidad de la actividad resulta muy limitada ya que, al prestarse el servicio al margen de empresas formalmente constituidas, la ausencia de registro horario o contratos de trabajo escritos dificulta la labor probatoria de la inspección, obligando a recurrir a indicios o elementos probatorios de carácter indirecto.

Por último, debe indicarse que, incluso en los supuestos en los que la prestación del servicio de ayuda a domicilio se canalice a través de empresas debidamente acreditadas para el desempeño de este objeto social, pueden producirse desviaciones tales como horas no declaradas o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter injustificado.

En consecuencia, todas estas circunstancias configuran un ámbito especialmente opaco desde la perspectiva inspectora en la que la combinación de esta serie de limitaciones contribuye a la existencia de una economía sumergida en este ámbito de los cuidados el cual es difícil de controlar.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

5. **Conclusiones**

La economía sumergida en el sector del servicio de ayuda a domicilio representa una realidad de carácter complejo cuya persistencia a lo largo del tiempo no se explica únicamente por determinados factores como los expuestos en este trabajo relacionados con el coste laboral, las barreras existentes para la obtención de la cualificación profesional exigida para el desempeño de las tareas profesionales o las limitaciones a la función realizada por parte de la ITSS.

Existen otros condicionantes de carácter social, cultural y estructural que contribuyen decisivamente a la consolidación de esta problemática. Muchas familias consideran normal contratar a una persona conocida para atender a un familiar dependiente sin la mediación de un contrato de trabajo porque ésta ha sido la práctica habitual durante mucho tiempo, viéndose tradicionalmente la tarea del cuidado como una actividad a desarrollar dentro del ámbito familiar y de responsabilidad femenina y no como un trabajo de carácter profesional. También adquieren relevancia los condicionantes estructurales del propio sistema que favorecen la existencia de la economía sumergida y que vienen representadas por aspectos como la insuficiencia en la financiación pública del sistema de dependencia, las listas de espera en el reconocimiento de los grados de dependencia y concesión de las prestaciones vinculadas al servicio o la precariedad laboral del sector objeto de análisis que también contribuyen decisivamente a la consolidación de esta problemática.

Pese a la complejidad del fenómeno, ello no implica que la existencia de la economía sumergida en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio resulte inevitable. Así existen diversas actuaciones que podrían contribuir de manera significativa a minimizar su incidencia y favorecer de manera progresiva la formalización del sector.

Una de las medidas más relevantes consistiría en favorecer la estabilidad laboral promoviendo la formalización de contratos de trabajo de carácter indefinido, evitando la temporalidad e impidiendo, en la medida de lo posible, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que se producen ante el fallecimiento de las personas usuarias asignadas a las trabajadoras. La estabilidad laboral mejora las condiciones laborales de las auxiliares y reduce los incentivos de éstas para recurrir a formas de contratación en el ámbito del empleo sumergido.

Asimismo, la adopción de incentivos fiscales también podría tener un papel relevante en la reducción de la economía sumergida. Actualmente conforme a la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto del Valor Añadido, se aplica el tipo impositivo reducido del cuatro por ciento a la prestación del servicio de ayuda a domicilio siempre que éste se realice como consecuencia de haber obtenido la persona usuaria la correspondiente prestación económica

vinculada al servicio y ésta cubra más del diez por ciento del coste del servicio (art. 91.Dos.2.3.º). Ello implica que ante la necesidad de la persona usuaria o sus familiares de formalizar un contrato en el que no intervenga dicha prestación, esto es, se trate de un contrato privado, el tipo impositivo aplicable se correspondería con el tipo general del 21 por ciento (art. 90). Esta medida permitiría abaratar el coste del servicio formalizado y mejorar la competitividad de las empresas legalmente constituidas frente a fórmulas informales de prestación de cuidados.

A efectos tributarios también adquieren relevancia otras medidas como la aplicación deducciones en el IRPF para las familias que legalmente contraten un servicio de ayuda a domicilio, así como la existencia de bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social para las empresas en la contratación del personal auxiliar de ayuda a domicilio, lo cual contribuiría a la reducción de los costes laborales asociados a la práctica de esta actividad profesional.

Por otra parte, resulta imprescindible reforzar los mecanismos de vigilancia y control laboral en el sector. Si bien la actuación de la ITSS presenta dificultades como consecuencia de que la prestación del servicio se realiza en el domicilio de la persona usuaria, lugar protegido a efectos de entrada en el mismo como consecuencia de la inviolabilidad domiciliaria, ello no impide la adopción de actuaciones indirectas de control. Así podrían intensificarse actuaciones relativas a requerimientos documentales a la empresa empleadora, persona usuaria o la propia trabajadora (contratos, cuadrantes, facturas, transferencias o partes de trabajo, entre otros), y ante supuestos evidentes de empleo sumergido se pueden realizar labores de vigilancia y comprobaciones externas tales como seguimientos en la vía pública, comprobación de entradas y salidas en el domicilio del usuario y control de horarios.

Asimismo, como prueba indiciaria también pueden utilizarse no solamente los testimonios de la propia trabajadora, la persona usuaria o sus familiares, sino también a los vecinos y las vecinas que pueden tener un conocimiento directo de la prestación del servicio. Todo ello lógicamente sin perjuicio de requerir formalmente a la persona usuaria o titular de la vivienda donde se esté desempañando la prestación del servicio de ayuda a domicilio irregular con la finalidad de que consienta el acceso al mismo y pueda realizarse adecuadamente la labor inspectora. En definitiva, las limitaciones derivadas de la inviolabilidad domiciliaria no impiden la actuación inspectora ya que la existencia de la actividad profesional irregular puede acreditarse a través de indicios u otros medios de prueba legalmente válidos, no siendo imprescindible sorprender a la persona que se encuentra trabajando en el ámbito de la economía sumergida dentro del domicilio correspondiente.

Del mismo modo, las sanciones aplicables a los supuestos en los que exista la evidencia de trabajo irregular deben resultar verdaderamente disuasorias de

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28598

esta práctica fraudulenta. Dichas sanciones deben abarcar a todos los actores que intervienen en la relación laboral incluidas las personas usuarias o familiares que recurren conscientemente a este tipo de contratación con el principal objetivo de ahorrarse costes económicos.

No obstante, quizás la medida más relevante a adoptar sería el fortalecimiento de la cobertura pública de cuidados incrementando las prestaciones económicas vinculadas al servicio de ayuda a domicilio, reduciendo las listas de espera y garantizando una atención suficiente a las personas que se encuentran en situación de dependencia. Y junto a ello sería también relevante el desarrollo de campañas institucionales dirigidas a la concienciación social donde se informen de los riesgos asociados a la contratación de profesionales en el ámbito de la economía sumergida, así como sus consecuencias legales. Esto contribuiría además a reforzar la consideración social del trabajo de cuidados como una actividad profesional de carácter esencial para la sociedad actual en la que vivimos marcada por el progresivo aumento del envejecimiento de la población.

Finalmente, pero no por ello menos importante, cualquier estrategia destinada a minimizar la economía sumergida debe incorporar necesariamente una perspectiva de género ya que el sector continúa estando profundamente feminizado afectando los efectos de las condiciones de empleo irregular a las mujeres, muchas veces en condiciones de vulnerabilidad económica o social. En este sentido avanzar hacia la formalización y dignificación del servicio de ayuda a domicilio no implica solamente combatir la precariedad laboral y el empleo sumergido, sino también reconocer el valor económico y social de los cuidados, invisibilizados históricamente y asumidos, en su mayoría, por las mujeres.

6. **Bibliografía**

Albertín-Carbó, Pilar (2025). «Mujeres migrantes en economía sumergida: experiencias de trabajo doméstico y de cuidados en Cataluña», *Castalia – Revista de Psicología de la Academia*, 43, 113-131. https://doi.org/10.25074/07198051.43.2838

Álvarez Cuesta, Henar (2021). «Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 570-593. https://doi.org/10.46661/lexsocial.5961

Arranzola Vacas, María; De Hevia Payá, José; Mauleón Torres, Ignacio; y Sánchez Larrión, Raúl (2011). «Economía sumergida en España», en Fundación Cajas de Ahorro (ed.), *Dos ensayos de actualidad sobre la economía española*. Madrid: FUNCAS, 13-65.

Baggio, Marianna y Cabrita, Jorge (2025). «Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge», *Eurofound research paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

Baquero Aguilar, Jorge (2023). «La protección social de las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio como modalidad de empleo atípico», *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 179-201. https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.11

Casano Ramos, Arturo; Rondón García, Luis Miguel; Ruiz Trascastro, Rosa Raquel; y Escobar Fuentes, Silvia (2026). «Calidad y satisfacción del Servicio de Ayuda a Domicilio: una mirada desde la perspectiva profesional en la provincia de Málaga», *Revista Prisma Social*, 53, 18-34. https://doi.org/10.65598/rps.6001

Castillo Abella, Jorge (2025). «El Servicio de Ayuda a Domicilio: retos pendientes y nuevas perspectivas en los cuidados a las personas», *Cuadernos de Derecho Local*, 69, 126-146. https://doi.org/10.65598/rps.6001

Centella Moyano, Miguel y Padilla Falcón, Francisco Jesús (2025). *El Servicio de Ayuda a Domicilio. Diagnóstico de la situación laboral y social en el sector*. Murcia. Laborum.

Comas d'Argemir, Dolors (2009). «Trabajo, economía sumergida y género. La atención a la dependencia», en Téllez Infantes, Anastasia y Martínez Guirao, Javier Eloy (coord.), *Economía informal y perspectiva de género en contextos de trabajo.*

Delgado Ruiz, José (2024). «Personas mayores, fragilidad y autonomía», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 38, 131-146. Barcelona: Icaria Editorial, 169-196.

Díaz Díaz, Belén (2014). «La atención a la dependencia como motor de desarrollo económico», *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 139-171. https://doi.org/10.3989/ris.2012.10.29

Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Elizalde San Miguel, Begoña (2015). «Desprofesionalizando el servicio público de asistencia a domicilio en los cuidados de larga duración. Análisis de la reconfiguración del sector en la región de Madrid», *Zerbitzuan: Gizarte Zerbitzuetarako Aldizkaria = Revista de Servicios Sociales*, 60, 131-144.

Estrada Moreno, Irene Soledad; Ruiz Mosquera, Ana Cristina y Palma García, María de las Olas (2023). «Actualización del sistema de cuidado dentro del Servicio de Ayuda a Domicilio y sus profesionales», en Consell de Mallorca, Departament de Bienestar Social (ed.), *Actas del IX Congreso de la Red Española de Política Social (2023)*. Alimara, 182-189.

Gallego Ranedo, Carmen (1995). «Economía sumergida y mercado de trabajo: aproximación teórica», *Acciones e Investigaciones Sociales*, 3, 19-31. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.199533628

García Herrero, Gustavo (2011). «El Servicio de Ayuda a Domicilio en la encrucijada», *Zerbitzuan: Gizarte Zerbitzuetarako Aldizkaria = Revista de Servicios Sociales*, 49, 55-70.

García Viña, Jordi (2015). «Economía sumergida y relaciones laborales en Europa», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 31-59.

Goicochea Domínguez, María (2022). «Causas y factores implicados en el crecimiento de la economía sumergida», *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 14(4), 1-10. https://doi.org/10.37819/revhuman.v14i4.1248

Gómez Bueno, Carmuca y Martín Palomo, María Teresa (2020). «Tecno-cuidados en los hogares. Cualificaciones requeridas, activadas y activables en el Servicio de Ayuda a Domicilio», *Cuadernos de Relaciones Laborales,* 38(2), 231-250. https://doi.org/10.5209/crla.70881

Gómez-Quintero, Juan David; Quilez Clavero, Agustín; y Pac Salas, David (2023). «Evaluación del Servicio de Ayuda a Domicilio: estudio de caso en un área ru-

ral», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 33, 103-122. https://doi.org/10.24965/gapp.10958

González Vidales, Cristina (2021). «Actividades encuadradas en el sector cuidados: trabajos declarados y cuidados invisibles. Panorámica general», *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 497-512. https://doi.org/10.46661/lexsocial.5955

INSS, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos (2026). «Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de abril de 2026». https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/est23/est24

ITSS, Vicepresidencia Segunda del Gobierno, Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024). «Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social». https://oeitss.gob.es/sobre-la-itss/que-hacemos/nuestra-actividad#accordion-1a128b5872-item-5eb3528b5a

Jiménez Vargas, Pedro Jesús (2017). «La economía y el empleo sumergido en España», *Revista de Información Laboral*, 9, 61-73.

López Arranz, Asunción y Picatoste Novo, Ignacio (2025). «Trabajo informal y género: una mirada desde la perspectiva femenina», *Atlantic Review of Economics: Revista Atlántica de Economía*, 8(1).

López del Paso, Rafael (2013). «La economía sumergida en España», *eXtoikos*, 10, 63-66.

Martínez Buján, Raquel y Nogueira Domínguez, Julia (2025). «El lucro está en la precariedad: las condiciones laborales en la provisión de cuidados en los centros residenciales», *Revista Internacional de Sociología*, 83(2). https://doi.org/10.3989/ris.2025.83.1.1334

Martínez de la Torre, María Asunción; Ruiz Fernández, María Dolores; Ramos Pichardo, Juan Diego; Sánchez Alcón, Miriam; Ibáñez Masero, Olivia; y Ortega Galán, Ángela María (2025). «Experiencias de mujeres auxiliares de ayuda a domicilio en el cuidado de personas con Alzheimer», *Gaceta Sanitaria*, 39. https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2025.102519

Matay, María Isabel; Martínez López, Rosa; y Murillo García, Encarnación (2025). «Un análisis de la situación actual del sistema de cuidados de larga duración en España: dependencia, precariedad y género», *Cuadernos de Trabajo Social*, 38(1), 13-24.

Mella Méndez, Lourdes (2026). «El Servicio de Ayuda a Domicilio y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras auxiliares», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 491, 19-68. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24821

Nicolás Franco, Alberto (2026). «Transformaciones económicas y sociales en los últimos cincuenta años y retos necesarios de adaptación del derecho del trabajo, la seguridad social y la fiscalidad (II Parte)», *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de Juezas y Jueces para la Democracia*, 275, 5-18.

Ordoñez Pascua, Natalia (2021). «La desigualdad marcada por el tratamiento dual del Servicio de Ayuda a Domicilio en el marco normativo español», *Lex social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 729-757. https://doi.org/10.46661/lexsocial.5966

Ortiz Wals, Virginia y Ferreira Luz, Alfonso (2011). «El Servicio de Ayuda a Domicilio como instrumento de intervención social con colectivos en riesgo de exclusión social», *Documentos de Trabajo Social. Revista de Trabajo Social y Acción Social*, 49, 234-261.

Padilla Falcón, Francisco Jesús (2025). *Análisis de determinados aspectos laborales del Servicio de Ayuda a Domicilio*. Murcia. Laborum.

Poyatos Chacón, María Fátima (2025). *Relaciones laborales de las personas cuidadoras: propuestas para una transición justa*. Murcia. Laborum.

Robles Ríos, Paz y Lara Martínez, Francisco (2009). «Evaluación del Servicio de Ayuda a Domicilio en Alcorcón: diagnóstico para la mejora de la calidad del servicio». *Cuadernos de Trabajo Social*, 22, 259-276.

Roca Escoda, Mireia (2018). «Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas», *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 59-80. https://doi.org/10.17345/rio20.59-80

Roca Escoda, Mireia y Hernández Cordero, Ana Lucía (2025). «El desafío de la igualdad de género: perspectivas desde el trabajo social en los Servicios de Ayuda a Domicilio», *Cuadernos de Trabajo Social*, 38, 25-36. https://doi.org/10.5209/cuts.92942

Rogero García, Jesús (2009). «Distribución en España del cuidado formal e informal a las personas de 65 y más años en situación de dependencia», *Revista Española de Salud Pública*, 83(3), 393-405.

Schneider, Friedrich (2014). «Work in the Shadow: Micro and Macro Results», *International Economic Journal*, 28:3, 365-379. https://doi.org/10.1080/10168737.2014.936924

Seiz, Marta (2023). «Empleo y cuidado en familias españolas con situaciones de dependencia: dilemas, prácticas y costes», *Revista Internacional de Sociología, 81*(1). https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.1.21.66

Tarricone, Rosana y Tsouros, Agis D. (2008). «Home care in Europe: the solid facts. World Health Organization. Regional Office for Europe». *World Health Organization. Institutional Repository for Information Sharing*.

Lan Harremanak, 2026, 55, 178-210
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA GARANTÍA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: OBLIGATORIEDAD TÉCNICA DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RESPONSABILIDAD POR DAÑOS PSÍQUICOS

Safeguarding mental health at work: the mandatory nature of psychosocial risk assessment and the legal framework for liability for psychological damages

José Sánchez Pérez*
Universidad de Granada, España

RESUMEN

La salud mental ocupa un papel central en el equilibrio que todo ciudadano necesita para desenvolverse de forma adecuada en su entorno laboral y social. Por tal razón se plasma la conveniencia de incorporar los riesgos psicosociales —entre otros, estrés laboral, acoso, violencia, sobrecarga, estrés vinculado a las nuevas tecnologías— en el marco de la evaluación y gestión preventiva de las empresas. El ordenamiento español y el marco normativo de la Unión Europea ofrecen herramientas suficientes para entender exigible para las empresas ese entorno laboral seguro también en lo que se refiere a la salud mental. Tras exponer el concepto y la relevancia sanitaria y organizativa de tales riesgos, se examina el fundamento legal interno contextualizado dentro de la normativa europea. La respuesta más reciente de los tribunales españoles frente a los incumplimientos producidos en este ámbito subraya la diversa proyección que puede ofrecer nuestro modelo normativo. Las deficiencias en materia preventiva están generando indemnizaciones significativas facilitando la calificación profesional de los daños psíquicos que aparecen vinculados con la realización del trabajo. Por último, se avanzan recomendaciones prácticas para las organizaciones y el legislador con el fin de reforzar la cultura preventiva y garantizar un entorno laboral saludable, colocando el foco de análisis en el anteproyecto de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobado el 28 de abril de 2026. El corolario resulta terminante, pues la protección de la salud mental de las personas trabajadoras ha pasado a ser un deber legal ineludible y un requisito de gobernanza responsable.

Palabras clave: riesgos psicosociales; evaluación de riesgos; responsabilidad empresarial; jurisprudencia laboral; prevención de salud mental; daño psíquico; estrés laboral.

ABSTRACT

Mental health plays a central role in the balance that every citizen needs to function adequately in their work and social environments. For this reason, it is important to incorporate psychosocial risks —including, but not limited to, work-related stress, harassment, violence, overwork, and stress linked to new technologies— into the preventive assessment and management of companies. Spanish legal systems and the European Union regulatory framework provide sufficient tools to understand that a safe work environment is also required for companies in terms of mental health. After explaining the concept and the health and organizational relevance of such risks, the internal legal basis is examined, contextualized within European regulations. The most recent response of Spanish courts to non-compliance in this area underscores the diverse implications that our regulatory model can offer. Deficiencies in preventive measures are generating significant compensation, facilitating the professional qualification of psychological injuries that appear to be linked to the performance of work. Finally, practical recommendations are put forward for organizations and legislators to strengthen a preventive culture and ensure a healthy work environment, placing the focus of analysis on the preliminary draft reform of the Law on Occupational Hazard Prevention approved on April 28, 2026. The conclusion is conclusive, as the protection of workers' mental health has become an inescapable legal obligation and a requirement of responsible governance.

Keywords: partial permanent disability; preservation of employment; functional mobility; reasonable accommodation; disability.

LABURPENA

Osasun mentala funtsezkoa da herritar guztiek beren lan- eta gizarte-ingurunean behar bezala moldatzeko behar duten orekan. Hori dela eta, komenigarria da arrisku psikosozialak —besteak beste, laneko estresa, jazarpena, indarkeria, gainkarga, teknologia berriei lotutako estresa— enpresen ebaluazioaren eta prebentzio-kudeaketaren esparruan sartzea. Espainiako ordenamenduak eta Europar Batasuneko arau-esparruak nahikoa tresna eskaintzen dituzte enpresei lan-ingurune seguru hori eska dakiekeela ulertzeko, baita osasun mentalari dagokionez ere. Arrisku horien kontzeptua eta osasun- eta antolaketa-garrantzia azaldu ondoren, barneko lege-oinarria aztertzen da, Europako araudiaren testuinguruan. Espainiako auzitegiek arlo horretan gertatutako ez-betetzeei eman dieten azken erantzunak gure arau-ereduak eskain dezakeen proiekzioa azpimarratzen du. Prebentzioaren arloko urritasunak kalte-ordain esanguratsuak sortzen ari dira, lana egitearekin lotuta agertzen diren kalte psikikoen kalifikazio profesionala erraztuz. Azkenik, gomendio praktikoak aurreratu dira erakundeentzat eta legegilearentzat, prebentzio-kultura indartzeko eta lan-ingurune osasungarria bermatzeko, eta analisi-fokua jarri da 2026ko apirilaren 28an onartutako Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea erreformatzeko aurreproiektuan. Ondorioa erabatekoa da, langileen osasun mentalaren babesa legezko betebehar saihestezina eta gobernantza arduratsuaren baldintza bihurtu baita.

Hitz gakoak: arrisku psikosozialak; arriskuen ebaluazioa; enpresen erantzukizuna; laneko jurisprudentzia; osasun mentalaren prebentzioa; kalte psikikoa; laneko estresa.

**** Correspondencia a:*** José Sánchez Pérez – josesanchez@ugr.es – https://orcid.org/0000-0003-0824-4635

Cómo citar: Sánchez Pérez, José (2026). «La garantía de la salud mental en el trabajo: obligatoriedad técnica de la evaluación psicosocial y régimen jurídico de la responsabilidad por daños psíquicos»; *Lan Harremanak,* 55, 178-210. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132).

Recibido: 16 diciembre, 2025; aceptado: 11 mayo, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción y marco conceptual

Sin un arraigo del todo consolidado el limitado alcance de una cultura preventiva ha provocado que en las últimas décadas la exigencia para las empresas de crear un entorno seguro para la persona trabajadora se haya acotado, de forma preferente, a los riesgos físicos. El trabajo en la mayoría de las ocasiones es lo que ofrece un rol social de reconocimiento y un medio de vida a los ciudadanos. Sin embargo, cuando las exigencias de este superan las capacidades de la persona lo primero que queda expuesto es su salud mental. A gran escala el problema de imponer exigencias laborales por encima de la capacidad de la persona trabajadora se proyecta en daños, en ocasiones irreparable, como demuestra la amplia experiencia existente al respecto.

Según destaca una investigación divulgada por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) en los días previos al primero de mayo de 2025 la epidemia de estrés laboral en los países de la Unión Europea (en adelante UE) y Gran Bretaña acaba con la vida de más de 10.000 personas al año algo que evidencia la necesidad imperiosa de una directiva específica de la UE sobre riesgos psicosociales en el trabajo. Las cifras, de alcance demoledor, refieren 6.190 muertes anuales por enfermedades atribuibles a riesgos psicosociales en el trabajo, en tanto que otras 4.843 personas han fallecido por suicidio derivado de una depresión de origen laboral (CES, 2025). Lo expuesto viene a traducir una evidencia que, en cierto modo, aparece oculta: los riesgos psicosociales representan un mayor peligro para la clase trabajadora que los accidentes físicos en una fatal proporción de 3 a 1, pues en 2022 las muertes de personas trabajadoras por accidentes laborales por tal causa ascendieron, a 3.286 personas en la UE, según indica TRINDADE (2025).

La creciente preocupación por la salud mental en el trabajo ha llevado a reconocer los riesgos psicosociales como un componente esencial de la prevención de riesgos laborales. Se mencionan las condiciones de trabajo (como la carga de trabajo, los criterios organizativos, las relaciones interpersonales…) que pueden proyectarse de forma negativa sobre la estabilidad psicológica, provocando estrés, ansiedad, agotamiento, depresión, ansiedad y otras patologías. Este tipo de riesgos, tradicionalmente subestimados o en segundo plano, disponen de un marco legal que obliga a las empresas a evaluarlos y gestionarlos de forma asimilada a los riesgos de carácter físico. En España y la Unión Europea, la normativa de prevención de riesgos laborales fija un deber amplio de protección que incluye «todos los aspectos relacionados con el trabajo» (artículo 14 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL), sin excluir los factores psicosociales. El tradicional concepto de seguridad y salud laboral se ha ampliado así para incluir no solo la integridad física, sino también la integridad psíquica y el derecho a un entorno de trabajo saludable en cuanto pueda hacer referencia a los aspectos mentales.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

2. Marco normativo

A la hora de examinar el marco normativo aplicable y las obligaciones existentes resulta obligado glosar tanto la perspectiva europea como nacional. Resulta patente que se trata de una cuestión global que está comenzando a desarrollarse en los distintos cuerpos normativos de distintos países y continentes; en los modelos sudamericanos, donde a título de ejemplo destacan México y Chile (AA. VV, 2025); en el modelo australiano que aparece como referente en el mundo anglosajón y, por último, el modelo canadiense.

2.1. Marco normativo de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo

En este ámbito el fundamento normativo central proviene de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo. Esta directiva obliga a todos los empleadores de los Estados miembros a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de medidas de prevención necesarias, información y formación adecuadas, y la organización de la protección y prevención en la empresa. Dada su vocación general no realiza una formulación explícita de los tipos de riesgo, si bien su regulación incorpora cualquier factor susceptible de causar daño a la salud de las personas trabajadoras, lo que, de forma patente, incluye los factores psicosociales. No en balde, desde hace años la Comisión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo han señalado que los riesgos psicosociales —estrés laboral, violencia, acoso— son riesgos emergentes que deben integrarse en las evaluaciones de riesgos conforme a la Directiva Marco, tal y como recoge el informe de la EU-OSHA: «Previsión de expertos sobre los riesgos psicosociales emergentes» (2007) y la Comunicación de la Comisión: «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020» (COM/2014/0332 final).

Pese a que sería deseable una directiva específica sobre riesgos psicosociales, se han desarrollado acuerdos suscritos por los interlocutores sociales que abordan esta materia. Entre ellos destaca el Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral de 2004[1] y el Acuerdo Marco sobre acoso y violencia en el trabajo de 2007[2], ambos ratificados por la CES, la UEAPME, la CEEP y Business Europe (las principales organizaciones sindicales y empresariales europeas). Estos acuerdos, pese a que carecen del efecto directamente vinculante de una directiva, se han proyectado en iniciativas a nivel nacional. En nuestro país, han

[1] Framework agreement on work-related. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work-related%20Stress%202004_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

[2] Framework agreement on harassment and violence at work https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work

dado lugar a orientaciones y a propuestas desarrolladas a través de la negociación colectiva al incorporar procedimientos de gestión del estrés y del acoso en las empresas. La relevancia de estos acuerdos traduce el consenso a nivel europeo sobre la relevancia de los riesgos psicosociales e impulsa adoptar las medidas para su gestión y control.

La jurisprudencia de los tribunales europeos también ha reforzado la obligatoriedad de abordar la salud psicosocial. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) ha interpretado en varias ocasiones el alcance de la Directiva 89/391/CEE. Sin ir más lejos, ha reiterado que la expresión «seguridad y salud» en el trabajo abarca la salud física y mental. Por ejemplo, en asuntos relativos a jornadas de trabajo o descansos, el TJUE ha recordado que el objetivo de la normativa europea es proteger la salud integral de la persona trabajadora, incluyendo la prevención del agotamiento o estrés excesivo (v. gr., STJUE, de 25 de noviembre de 2010, C-429/09, asunto Fuß, relativa a la limitación de jornada para evitar riesgos para la salud). En concreto, la STJUE de 9-03-2021, dictada en el asunto C-344/19, como subraya (Molina Navarrete, 2021: 165), ha ratificado que «las empresas se encuentran obligadas a evaluar los factores y riesgos psicosociales relacionados con el trabajo», obligación que no solo se remite a la carga de trabajo, sino a todos aquellos aspectos relacionados con el entorno laboral que determinen un aumento de la «carga psicosocial» incluyendo no solo los supuestos más graves de acoso o violencia en el trabajo, sino también el estrés laboral, el agotamiento profesional, etc. La sentencia reseñada va a ocupar un papel primordial a la hora de subrayar de forma explícita la responsabilidad empresarial en el ámbito de la evaluación de riesgos psicosociales afirmando en el fundamento jurídico 62) que: *de los art. 5, ap. 1, y 6 de la Directiva 89/391 se desprende que los empresarios están obligados a evaluar y a prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores vinculados a su entorno laboral (véanse, las sts. de 15-11-2001, Comisión/Italia, C-49/00, EU:C:2001:611, apartados 12 y 13, y de 14-06-2007, Comisión/Reino Unido, C-127/05), entre los que figuran ciertos riesgos psicosociales, como el estrés o el agotamiento profesional.*

Desde una perspectiva reivindicativa Molina Navarrete refiere la necesidad de una visión amplia; critica que el posicionamiento actual de la justicia española sobre el «acoso moral» en la medida en que aún resulta restrictiva, lo cual, sostiene, contrasta con el enfoque constitucional y con el Convenio 190 de la OIT, que admiten de forma amplia tanto la violencia y el acoso como riesgos laborales de origen psicosocial. La proyección que este Convenio proyecta sobre la normativa laboral ofrece cambios muy relevantes (Sánchez, 2023) y (Sanguinetti, 2022). Junto a este convenio, de carácter primordial, resulta preciso tener presente otros de relevancia:

1. El Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
2. El Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

3. El Convenio 191 sobre el derecho fundamental a un trabajo seguro y saludable. Este convenio no persigue regular un riesgo específico, sino elevar la seguridad y salud en el trabajo a la categoría de derecho fundamental. El Convenio obliga a los Estados a actualizar permanentemente sus políticas preventivas lo que incluye específicamente los riesgos derivados de la digitalización, el teletrabajo y la inteligencia artificial (riesgos emergentes), toda vez que el concepto de «entorno seguro» tiene un carácter dinámico y debe adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo.
4. El informe global de la OIT presentado el 28 de abril de 2026, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (difundido a través del resumen ejecutivo de la entidad) tiene por título «El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción». Advierte que los riesgos psicosociales causan más de 840.000 muertes anuales y pérdidas del 1,37% del PIB mundial.

La nueva Estrategia de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 presta una atención particular a la salud mental, instando a adoptar medidas frente al estrés, la fatiga pandémica y los riesgos emergentes vinculados a las nuevas tecnologías como la hiperconectividad. Pese a que no se trata en sí de normas jurídicas de efecto vinculante, sí orientan futuras regulaciones y refuerzan la interpretación de las existentes en el sentido de integrar plenamente la dimensión psicosocial. De cara al futuro, se ha de tener presente la Campaña europea sobre «Trabajos saludables» 2026-2028 de la EU-OSHA, que destaca la importancia de gestionar las condiciones de trabajo para proteger la salud mental. La misma aparece focalizada en la salud mental y los riesgos psicosociales, mostrando que constituyen un binomio inseparable: no puede haber salud mental laboral si no se gestionan adecuadamente las condiciones de trabajo psicosociales. Tanto en el derecho español como en el de la UE ofrecen un marco vinculante que obliga a las empresas a evaluar y gestionar los riesgos psicosociales dentro de la prevención de riesgos laborales. Esta obligación se deduce del deber general de protección de la salud de las personas trabajadoras y se ve apoyada por normas y guías específicas.

2.2. **Marco normativo español**

En nuestro ordenamiento, la obligación de proteger la salud de las personas trabajadoras alcanza rango constitucional. El artículo 40.2 de la Constitución Española (en adelante CE) encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y el artículo 43 CE reconoce el derecho a la protección de la salud. En desarrollo de este mandato, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) establece en su ar-

tículo 4.2.d el derecho de las personas trabajadoras a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, en tanto que en su artículo 19 impone a la parte empresarial el deber de proteger eficazmente la seguridad y salud de la clase trabajadora.

La norma referente en esta materia es la LPRL, cuyo artículo 14 consagra el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Ello rubrica la obligación impuesta a la parte empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, obligación que alcanza un carácter amplio que incluye los riesgos de naturaleza psicosocial, aunque no se mencionen de forma explícita en la ley. Pese a que la LPRL se haya calificado eventualmente como una norma «tradicionalista, centrada en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes» (Molina, 2008: 34), la totalidad de sus preceptos se aplican también a la prevención de riesgos psicosociales que se pueden producir en el desempeño de las actividades laborales.

En años recientes la normativa española ha incorporado referencias más concretas a la salud psicosocial en el trabajo. Un hito importante es el Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo, que guía la actuación inspectora en materia de riesgos psicosociales. La página veintidós del mismo expresa dos criterios interpretativos que permiten sopesar e identificar la hipotética responsabilidad empresarial al concretar que: *a, Si se identifica un problema de riesgo psicosocial, la empresa debe tomar medidas para prevenirlo eliminarlo o reducirlo… tiene el deber de actuar en garantía de la seguridad y salud de los trabajadores»; b, «La determinación de las medidas a adoptar es responsabilidad de la empresa.*

Este criterio, aunque no es ley formal, interpreta la LPRL y enfatiza que la evaluación de riesgos psicosociales se rige por las mismas reglas que cualquier otra evaluación de riesgos, con particularidades propias: identificación y evaluación específica de factores de riesgo psicosocial —carga de trabajo, ritmo, horario, rol, clima laboral, etc.— y utilización de metodologías fiables y validadas. Subraya la necesidad de integrar la prevención psicosocial en la gestión ordinaria de la empresa, conforme al plan de prevención, y aporta una lista de verificación para que los inspectores puedan comprobar que la evaluación psicosocial se ha realizado efectivamente y con calidad. Entre los puntos de control figuran: la implicación de la dirección en el proceso, la cualificación del técnico que realiza la evaluación, la consulta a las personas trabajadoras que pueden materializarse a través de cuestionarios anónimos o entrevistas o grupos focales y la cobertura de todos los centros de trabajo y colectivos existentes, sin excluir a ningún grupo. Además, se viene a exigir que se contemplen todos los factores psicosociales presentes y que, tras la evaluación, se planifiquen medidas preventivas adecuadas, incluyendo protocolos específicos como puedan ser los aprobados frente al acoso laboral. La publicación de este Criterio Técnico 104/2021 por parte del

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

Ministerio de Trabajo refleja la voluntad de las autoridades de reforzar la obligatoriedad práctica de abordar los riesgos psicosociales, dando instrucciones claras a los inspectores para vigilar su cumplimiento.

Resulta inevitable citar otras normativas vinculados a esta materia; entre ellos la regulación del acoso laboral y sexual. Pese a que no exista una norma específica para regular el acoso, la jurisprudencia ha realizado un apreciable esfuerzo que lo ha configurado como un riesgo psicosocial grave. En la actualidad el Convenio de la Organización Internacional sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), ratificado por España y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, ofrece seguridad jurídica y una clarificación de los conceptos de violencia y acoso. Representa un punto de inflexión en la lucha contra este grave problema existente a nivel mundial. La definición supone un avance por dos aspectos fundamentales: en primer lugar, ya no se exige la continuidad en el tiempo para apreciar su existencia y en segundo lugar, no solo se contemplan comportamientos que hayan causado un daño físico o psicológico, sino que por sí mismos sean susceptibles de causarlo. No obstante, como señala la doctrina (Molero, 2024: 21) el convenio 190 precisa una modificación sustancial de la normativa española para reforzar los aspectos meramente preventivos.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres impone a las empresas obligaciones de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo (artículo 48), lo que implica establecer medidas y protocolos de actuación. Estas conductas de acoso, además de constituir discriminación por razón de género, en su caso, suponen claros riesgos psicosociales que la parte empresarial debe prevenir al amparo de la LPRL. Incluso la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante CP) ha tipificado el acoso laboral continuado como delito contra la integridad moral (artículo 173.1 CP), lo que refuerza la relevancia de estos riesgos.

De otro lado, normativa laboral reciente, como la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, prevé de forma expresa que la evaluación de riesgos de las personas trabajadoras debe atender a sus características especiales, incluyendo los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos de la modalidad remota (artículo 16). Con ello se reconoce, por ejemplo, que el aislamiento social, la prolongación de la jornada o la sobrecarga digital son nuevos riesgos psicosociales que deben ser evaluados cuando se trabaja desde casa. También se ha legislado sobre el derecho a la desconexión digital (artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales), obligando a las empresas a establecer políticas internas para evitar la fatiga y el estrés derivados de la conexión permanente al trabajo, lo que muestra una relación directa con la gestión de los riesgos psicosociales.

Resulta incuestionable que el marco normativo español impone a la parte empresarial la obligación legal de incluir los riesgos psicosociales dentro de la

evaluación de riesgos laborales y adoptar medidas preventivas frente a los mismos. Pese a que la LPRL no utilice de modo explícito el término «psicosocial», la interpretación sistemática de sus preceptos, reforzada por criterios técnicos y normas específicas en materia de acoso y nuevas formas de trabajo, ofrece la interpretación transparente de que los riesgos psicosociales forman parte del elenco de riesgos cuyo control es exigible por la norma.

Molina Navarrete en su momento calificó como «hito jurídico» (2013: p. 35) la aparición de normas sectoriales (como la Orden ESS/1451/2013 en sanidad) que han incorporado la evaluación de determinados riesgos psicosociales pese a la ausencia explícita de esta obligación en la LPRL, confirmando así el deber general de prevención.

Pese a todo, la discriminación indirecta en salud laboral se produce cuando medidas aparentemente neutras ignoran las diferencias biológicas y sociales de las mujeres, provocando una protección deficiente (Olarte, 2025: 389). Aunque la negociación colectiva ha progresado en riesgos feminizados, es necesario integrar la perspectiva de género en los riesgos genéricos y aumentar la participación femenina en los órganos preventivos. El objetivo final debe ser la adaptación técnica del puesto de trabajo en lugar de la exclusión laboral bajo pretextos protectores.

En este contexto y en consonancia con los nuevos retos contemplados en la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 los convenios colectivos podrán asumir la negociación de los siguientes deberes —entre otros— (Cruz, 2025: 30): el fomento de la cultura preventiva y la reducción de la siniestralidad, la inclusión de la perspectiva de género en la empresa, la gestión de la discapacidad en la prevención, el desarrollo de los medios y procedimientos para la adaptación de los puestos de trabajo, la promoción de la atención al envejecimiento en el trabajo, la mejora de la evaluación de riesgos en el trabajo a distancia, la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, la elaboración y seguimiento de los protocolos frente al acoso laboral y la violencia en los medios digitales, el desarrollo de la formación de los delegados de prevención, la inclusión de programas formativos e informativos sobre los riesgos en el desarrollo de las nuevas tecnologías y criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización, desarrollo de las medidas de coordinación de actividades empresariales, el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva, la mejora de la gestión tras la reincorporación de las personas trabajadoras después de las bajas de larga duración, priorizar la acción preventiva sobre los factores que generen riesgos frente a la mera estipulación de retribuciones dinerarias generadoras de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad, etc.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

3. Evidencias empíricas: los efectos devastadores del estrés laboral

La investigación europea del último lustro muestra una imagen definitoria: el estrés, la ansiedad y la depresión ligados al trabajo se integran de modo estructural en el panorama preventivo y se amplifican con la digitalización, la violencia externa y los nuevos modelos laborales. El punto de partida aparece definido por las consecuencias que vienen asociadas a uno de los grandes males de nuestro tiempo: el estrés. El conocido cirujano y miembro de la Academia de Ciencias de Nueva York y de la Asociación Americana para el Avance de la Ciencia, Mario Alonso Puig ha declarado (Pineda, 2025) que: *el estrés crónico puede ser tan perjudicial como una enfermedad, pero sin síntomas visibles inmediatos. Los problemas físicos derivados del estrés incluyen dolores musculares, trastornos digestivos, insomnio, hipertensión y enfermedades cardiovasculares. El estrés constante altera el equilibrio químico del cuerpo, debilitando su capacidad para funcionar correctamente.*

El estrés crónico como factor patológico sistémico —junto a su conexión directa con las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión— aparece descrito de forma expresa por la literatura médica internacional entre otros por Franklin, B.A. *et al.* (2021) y Tiwaloluwa *et al.* (2024). Los efectos que proyecta el estrés, junto al resto de los riesgos psicosociales resulta devastador. En nuestro país, los datos oficiales señalan un incremento sostenido de las incapacidades temporales por motivos psicosociales. En 2023 se registraron 603.521 bajas por trastornos mentales —ansiedad, depresión, síndrome del trabajador quemado, etc. —, la que supone un 16,8% de todas las bajas médicas (UGT, 2024: 6). La duración media de estas bajas es muy superior a la del conjunto de las patologías laborales: en 2023 fue unas 2,5 veces superior al promedio. Para la adopción de medidas adecuadas resulta recurrente ofrecer al legislador los costes económicos en los que se proyecta el problema. En la UE las pérdidas económicas vinculadas a la salud mental superan el 4% del PIB en los Estados miembros. Según el Informe sobre el estado de los Derechos Humanos en salud mental que ha sido emitido por la Confederación de Salud Mental (2022: 68) en España: *en una sociedad cada vez más competitiva y demandante, un ambiente laboral tóxico es altamente perjudicial para la salud mental y, entre otros efectos, produce un aumento de personas que acuden a las consultas psicológicas por problemas en el trabajo.*

Según explicita el estudio precedente la adopción en el empleo de las medidas adecuadas podría resolver hasta un 80% de los problemas de salud mental de las personas trabajadoras, toda vez que es precisamente el trabajo o, de forma más precisa, el entorno laboral tóxico el desencadenante de estos. Por su parte a nivel global la Organización Mundial de la Salud estima que anualmente se pierden 12.000 millones de días de trabajo a causa de la depresión y ansiedad, lo que deriva en pérdidas para la productividad superiores al billón de dólares

anuales (OMS,2024:1). El coste viene a incluir gastos, ayudas sociales y prestaciones de incapacidad temporal y/o permanente, sobrecostes para las empresas que han de destinar recursos añadidos, afrontar el absentismo o recurrir a la rotación. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha subrayado que las prácticas positivas como el liderazgo empático, el apoyo social y el reconocimiento de las prestaciones realizadas por las personas trabajadoras reducen los riesgos. En este contexto se impone la evidencia de que la solución preferente a los problemas de estrés y salud mental en el trabajo aparece indisolublemente asociado a la creación de un entorno de trabajo saludable (WHO, 2010: 14).

3.1. **Los estresores vinculados al trabajo (acoso y violencia)**

Pese a que en un análisis que permita un desarrollo más amplio se podría avanzar en el estudio de factores determinantes de los problemas de salud mental resulta notorio que uno de los principales se identifica con las situaciones de acoso y de violencia ejercida por terceros a las que dedica una amplia atención la literatura científica. En este capítulo los protocolos antiacoso pueden destacar como instrumentos de referencia en el tratamiento de los riesgos psicosociales ante la falta de una previsión normativa trasversal que opere de modo efectivo (Valverde, 2025: 142).

3.2. **Tecnoestrés, digitalización y perspectiva de género**

El informe *Digitalisation and Psychosocial Risks* (OMS,2010: 14) identifica cuatro líneas en las que se manifiesta el tecnoestrés —la sobrecarga informacional, la vigilancia algorítmica, la hostilidad en línea y la prolongación de la jornada— y destaca que el 49% de los encuestados percibe que la masiva introducción de las tecnologías digitales lleva aparejada una creciente carga mental. En la misma línea, el INSST constata un notorio incremento en el riesgo de agotamiento emocional entre las personas teletrabajadoras permanentes frente a las presenciales (INSST, 2022: 85).

Por parte de la doctrina (Vicente, 2024: 28) se advierte que la violencia y acoso digital resulta frecuente en contextos laborales donde resulta habitual el uso de correo electrónico, redes sociales o grupos de mensajería. Para su debido abordaje y gestión se sugieren varios enfoques. Entre ellos se plantea la conveniencia de que el ciberacoso se incluya entre las modalidades específicas de acoso en los protocolos establecidos para su prevención, sin que impliquen un menor valor los comportamientos dañinos que se producen por este medio (Vicente, 2024: 30). Una alternativa para tener en cuenta en aquellos contextos laborales concretos donde prolifere la violencia digital y el ciberacoso llevaría al diseño específico de herramientas preventivas a través de un protocolo específico que intente tener en consideración las características del medio digital en la medida

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

en que este incorpora inmediatez, viralización y la posibilidad de amplificar su difusión hasta destinatarios. A este respecto se hace notar que la difuminación de la jornada laboral y la falta de desconexión digital afectan de forma «más intensa y perversa» a las mujeres (Fernández, 2023: 118), ya que sobre ellas sigue recayendo mayoritariamente la «doble presencia» (la carga del trabajo remunerado sumada a las tareas domésticas y de cuidados). La digitalización agrava la desigualdad estructural dado que la falta de límites temporales en el trabajo digital colisiona directamente con la desproporcionada carga de cuidados que asumen las mujeres, convirtiendo la desconexión digital en una medida de prevención de riesgos de género de primer orden.

3.3. **Teletrabajo, aislamiento y desconexión**

Las recientes encuestas realizadas a nivel de la UE atribuyen al paso súbito al teletrabajo un incremento del 21% en la sensación de aislamiento y del 28% en la dificultad para desconectar (Eurofound, 2022: 38). El informe de *Eurofound*, por su parte, sobre el derecho a la desconexión deja de manifiesto que las políticas empresariales que regulan la disponibilidad fuera de horario mejoran la salud percibida y la satisfacción laboral, sobre todo entre mujeres con cargas de cuidado (Eurofound, 2023: 41).

Vallecillos (2026) anticipó la conveniencia de aprovechar la necesidad de trasposición del artículo 12 de la Directiva (UE) 2024/2831 sobre el trabajo en plataformas, que contempla de modo expreso la necesidad de la prevención eficaz de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo digitalizados con anterioridad al vencimiento del plazo de trasposición en diciembre de 2026. En tal sentido puede verificarse como en el anteproyecto de reforma de la LPRL, aprobado el 28-04-2026 se incluye una modificación del artículo 15 al incorporar entre los principios generales de la acción preventiva la consideración de los nuevos riesgos vinculados a la digitalización.

3.4. **Implicaciones preventivas**

A la vista de las evidencias mostradas en el período de análisis más reciente se consolidan tres grandes certezas: la primera, que la violencia externa y el tecnoestrés son riesgos de primer nivel que deben aparecer de forma expresa en cualquier evaluación de riesgos; la segunda que la forma de proyección transversal aparece con peculiar intensidad en la sanidad, la educación y la economía de plataformas, y la tercera que se precisa un enfoque interseccional que integre las brechas de género y la doble carga de cuidados en tanto que amplifican la exposición y el daño. Romeral subraya a este respecto (2024: 82) que uno de los objetivos prioritarios a nivel estratégico debe ser la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, destacando actividades que tradicionalmente se han considerado feminizadas, tales como el sector sani-

tario y sociosanitario o las empleadas de hogar, así como el trabajo a domicilio. Estos hallazgos refuerzan la pertinencia de utilizar metodologías validadas y de actualizar la evaluación tras cada cambio organizativo o tecnológico.

4. **Gestión de riesgos psicosociales: evaluación y optimización**

Como subraya Álvarez del Cuvillo (2025: 75-76) el desarrollo de la actividad preventiva, según interpretación que se desprende del Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS, se proyecta sobre tres distinciones teóricas. En primer lugar, la prevención primaria va dirigida a la eliminación o reducción de la fuente de riesgo lo que llevaría a la adopción de medidas en la organización de la empresa que resultaran derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales. La prevención secundaria abarca las medidas que faciliten afrontar la exposición al factor de riesgo; entre ellas la información a la plantilla para el abordaje de situaciones como la existencia de conflictividad interpersonal, actos que impliquen actitudes sexistas o que incorporen agresividad o violencia. En último término la prevención terciaria implicaría la adopción de medidas de recuperación de la salud siendo relevante en esta faceta la vigilancia de la salud o la investigación de los daños provocados a la salud.

4.1. **Metodología específica y rigurosa de evaluación**

Frente a los riesgos físicos que se pueden medir a través de parámetros técnicos objetivos, los riesgos psicosociales requieren métodos de evaluación específicos que combinen técnicas cuantitativas y cualitativas. A tal efecto resulta trascendente utilizar herramientas validadas científicamente y adaptadas al contexto español. Entre ellas destacan el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST) y el cuestionario psicosocial COPSOQ-III.

FPSICO 4.0 es un procedimiento de evaluación psicosocial que es usado para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y se realiza a través de una aplicación informática que facilita el proceso de evaluación. La metodología aparece detallada en la página web del Ministerio de Trabajo (FPSICO, 2022).

COPSOQ-III, también conocido como ISTAS21, es un cuestionario psicosocial que evalúa los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que se utiliza para identificarlos y evaluar su impacto en el bienestar de las personas trabajadoras. Se trata de un cuestionario que evalúa factores como carga de trabajo, ritmo, autonomía, apoyo social, rol, etc., y permite ofrecer un diagnóstico cuantitativo. Este método, traduce una adaptación del método internacional COPSOQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*). El mismo tiene una ver-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

sión corta de 28 preguntas diseñada para empresas pequeñas o para una primera toma de contacto que se adapta bastante bien a la empresa tipo de nuestro país[3]. Permite identificar rápidamente si hay un escenario alarmante que exija la adopción de medidas sin necesidad de desplegar una logística compleja o contratar consultorías externas carísimas desde el minuto uno. Los cuestionarios son públicos y gratuitos, lo que elimina la barrera económica y permite que incluso una pyme pueda cumplir con la normativa de salud mental de forma rigurosa. Se accede a través del cuestionario a una posible autoevaluación donde se pueden detectar tres niveles: (1) el verde verifica un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud; (2) el amarillo describe un nivel de exposición psicosocial intermedio y (3) el rojo que identifica un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud que obliga a la empresa a la adopción de medidas.

Junto a las encuestas resulta recomendable la realización de entrevistas individuales, o bien recurrir a las dinámicas de grupo para indagar en aspectos cualitativos que pueden no aparecer debidamente reflejados en las encuestas, debiendo ser incluidos mandos intermedios y directivos. En la evaluación se ha de respetar de forma rigurosa la confidencialidad, las encuestas deben ser anónimas y los resultados que se obtengan han de tratarse de forma agregada. La misma se ha de llevar a cabo recurriendo a personal especializado tratándose de evaluadores con competencia en psicosociología aplicada —técnicos de prevención especializados, psicología del trabajo, etc. —, asegurándose la participación real de las personas trabajadoras o sus representantes, en tanto que son los conocedores idóneos de la realidad evaluada.

4.2. **Identificación de todos los factores de riesgo psicosocial**

Cuando se evalúan los riesgos psicosociales resulta preciso disponer de una lista seleccionada de factores psicosociales relevantes para tener en cuenta. Los elementos de evaluación según la distinta metodología aparecen en la información que ofrece el Ministerio de Trabajo, INSST a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Entre tales riesgos debe figurar: la carga de trabajo —evaluando criterios cuantitativos: volumen de trabajo, y cualitativos: complejidad de las tareas encomendadas—; la intensidad del trabajo y su ritmo de ejecución para determinar si se trabaja bajo presión o si se exige una atención constante; el horario de prestación de servicios y si existen turnos rotatorios que impliquen prolongación de jornada, trabajo nocturno, guardias o descanso insuficiente; el grado de autonomía concedido al trabajador y el control que desarrolla sobre su propio trabajo; la transparencia del rol encomendado y la inexistencia de conflictos; las relaciones sociales en el trabajo constatando la existencia o inexistencia de conflictos interpersonales, tensiones o enfrentamien-

[3] Acceso libre al cuestionario que facilita la evaluación de riesgos psicosociales de forma simplificada https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/vcorta_CopSoqv1-5.pdf

tos en los estilos de liderazgo; el reconocimiento del esfuerzo desempeñado en el trabajo; la posibilidad de implementar oportunidades de desarrollo profesional a través de la formación y de la posibilidad de acceso a ascensos; la interacción con clientes/usuarios/as que puedan identificar posibles conflictos o situaciones de violencia externa; el análisis de los elementos del entorno físico que puedan proyectarse en la esfera psicosocial.

En cuanto a los criterios clave a evaluar se ha de precisar en primer lugar, la consideración de la carga de trabajo y la intensidad. Si las demandas cuantitativas o emocionales son excesivas, la organización tiene que revisar plantillas, los tiempos, objetivos, guardias, disponibilidad, interrupciones y márgenes de recuperación. La literatura sobre largas jornadas y turnicidad añade que el tiempo de trabajo aparece como una variable central. Se debe revisar el control sobre el propio trabajo, otorgándose una autonomía razonable a la persona trabajadora, capacidad de decisión, claridad de prioridades y posibilidad real de organizar la tarea. El apoyo social y el estilo de supervisión determinan otro factor crítico debiendo eliminarse el liderazgo humillante, la arbitrariedad, la presión degradante o la ausencia de acompañamiento en situaciones críticas que erosionan de forma intensa la salud psicosocial. De esto han de derivar mecanismos de rendición de cuentas sobre cómo se dirige. Un capítulo aparte merece la violencia y el acoso. El protocolo frente al acoso no puede ser una pieza de escaparate: ha de ser ágil, confiable, protector frente a represalias y conectado con la evaluación de riesgos y con las medidas organizativas. Donde hay acoso, no basta con mediar: hay que proteger, investigar y corregir el poder organizativo. Otro punto crítico se centra en la inseguridad laboral y la gestión del cambio. Las reestructuraciones de plantilla implican una amenaza constante, movilidad punitiva, temporalidad o incertidumbre crónica forman parte del repertorio de exposiciones que afectan de forma directa a la estabilidad mental. La organización del cambio también es prevención; informar bien, consultar, evitar arbitrariedad y reducir incertidumbre innecesaria no son gestos blandos; son medidas racionales de prevención psicosocial. Y, en último término, la cultura de silencio y el estigma. Una organización donde pedir ayuda se interpreta como debilidad, deslealtad o incapacidad genera un coste psíquico añadido. Aquí entran la sensibilización, la alfabetización en salud mental y la comunicación institucional. Una campaña interna sin corrección de cargas o de liderazgo puede convertirse en cinismo organizativo.

Cuando se ejecuta la evaluación, la organización empresarial debe constatar que ninguno de estos elementos relevantes queda excluido. El error común en el que se incurre de manera recurrente, incluidas las grandes corporaciones pese a la disposición de grandes recursos económicos invertidos en el desarrollo de protocolos, consiste en limitarse a la evaluación de los riesgos «clásicos» —ergonómicos y de seguridad industrial—, dejando en el olvido la importancia de aspectos como la sobrecarga mental o las relaciones sociales en los grupos de trabajo.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

Hoy los comportamientos descritos serían considerados como una evaluación incompleta y, por tanto, contraria al artículo 16 LPRL, siendo potencialmente generadora de responsabilidad en el supuesto de que se exteriorice el riesgo psicosocial. La priorización a ultranza del máximo beneficio empresarial y la presión para alcanzarlo a toda costa, con demasiada frecuencia limita las opciones de ofrecer un tratamiento efectivo a la salud mental de las personas trabajadoras.

4.3. **Planificación de medidas preventivas integrales**

Una vez realizada la evaluación, e identificados los riesgos psicosociales y su nivel —tolerable, moderado, alto, muy alto—, se debe dar paso a un plan de acción preventivo. Lo prioritario tal y como explicita el artículo 15 LPRL es aplicar el principio de prioridad de la prevención en el origen, lo que viene a significar que se han de abordar las causas organizativas subyacentes en lugar de culpabilizar a las personas trabajadoras de la deficiente gestión del estrés. Las medidas que se deben implementar deben cubrir los tres niveles exigibles. La prevención primaria implica actuar en la organización de la empresa para eliminar o reducir el riesgo en su fuente. A título de ejemplo, si existe sobrecarga de trabajo o distribución irregular se deben redistribuir las tareas, contratar más personal o reajustar los plazos de trabajo; si hay imprecisión en los roles de funcionamiento procede clarificar las funciones y las líneas de mando; si han surgido conflictos se debe reaccionar mejorando la comunicación interna o aplicando las medidas disciplinarias correctoras procedentes; proceder a la instalación de sistemas de seguridad y formar adecuadamente para reaccionar ante la aparición de conflictos. La prevención secundaria va destinada a ofrecer mejoras en la capacidad de las personas trabajadoras para enfrentarse a aquellos riesgos psicosociales que no se puedan eliminar en su totalidad. Las medidas a adoptar incluyen programas formativos de gestión del estrés, resiliencia, técnicas de gestión del tiempo o el establecimiento de fórmulas de apoyo psicológico para tratar situaciones que pueden generar ansiedad u otras patologías. Las políticas de empresa también deben cuidar la formación, desechando el prejuicio de que la patología mental se ha de asociar a personas «débiles». La prevención terciaria se activa cuando el riesgo psicosocial ya se ha manifestado, buscando la recuperación del trabajador. Puede incorporar medidas como la adaptación temporal de las condiciones de trabajo, facilitar terapia ocupacional, tratamiento psicológico, etc. Para que la gestión pueda considerarse efectiva debe abordar la combinación de las tres facetas, privilegiando en todo caso la primaria que va dirigida a la evitación del riesgo.

4.4. **La perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales**

Como destaca la doctrina (Igartua, 2023: 35) la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027 marca el paso definitivo desde las declaraciones institucionales hacia la acción normativa y práctica. Res-

pecto a los riesgos psicosociales, el texto destaca tres puntos fundamentales que inciden en la necesaria perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales. En primer lugar, la visibilización y la especificidad en la medida en que resulta preciso identificar riesgos que históricamente se han ignorado, como la «doble presencia» (carga de trabajo doméstico y laboral) y los riesgos específicos de sectores feminizados. En segundo lugar se plantea la necesidad de abordar una reforma de la LPRL y el cuadro de enfermedades profesionales para que incluyan la perspectiva de género, asegurando que las patologías psicosociales derivadas del trabajo femenino sean reconocidas y compensadas (*vid.,* a este respecto, el apartado 6.7 del presente trabajo). Por último, es necesaria una transversalidad efectiva basada en la integración de la perspectiva de género en todos los niveles —desde la inspección hasta la formación interna— para asegurar que la tutela y reparación de la salud sea equitativa, real y no solo una declaración de intenciones formal.

Por su parte, Garí Pérez (2025) subraya la necesidad imperativa de superar el modelo preventivo androcéntrico —que toma al hombre como norma universal y punto de referencia— para adoptar una perspectiva de género e interseccional en la seguridad y salud laboral. Este enfoque busca corregir la infravaloración histórica de los riesgos en sectores feminizados mediante tres ejes fundamentales. El primero implica el análisis de las diferencias biológicas y desigualdades sociales (segregación laboral); el segundo la incorporación de factores de vulnerabilidad cruzada (discapacidad, origen, identidad LGTBQIA+) y en último término, la participación directa de las mujeres y la formación específica para diseñar entornos de trabajo equitativos y realmente eficaces para todas las personas.

4.5. **Integración en el sistema general de prevención y en la cultura empresarial**

Los riesgos psicosociales deben integrarse en el Plan de Prevención de la organización empresarial y en su gestión cotidiana. No deben abordarse como una carga adicional o como un protocolo «antimultas». En múltiples ocasiones las organizaciones empresariales recurren a lo que la doctrina describe como protocolos de «cartón piedra» que se articulan solo para aparentar ajustarse a la legalidad sin cumplir la finalidad preventiva que establece la norma.

Las implicaciones que se derivan del sistema general de prevención exigen una actitud proactiva de la organización empresarial. Tanto la dirección como los mandos intermedios han de mostrar implicación y estar formados en esta materia, asumiendo que la creación de un ambiente de trabajo seguro no solo consiste en evitar accidentes susceptibles de causar lesiones de tipo físico, pues atender a la salud psicosocial forma parte de sus responsabilidades.

Dentro del sistema de gestión se deben desarrollar procedimientos de evaluación psicosocial que establezcan la frecuencia con que se realizan incluyendo

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

revisiones periódicas y cuando se produzcan cambios significativos en la organización. Los resultados y el diseño de las medidas se deben trasladar a la plantilla, siendo aconsejable establecer canales confidenciales de denuncia interna a través de los cuales se pueda alertar de situaciones que puedan comportar estrés incontrolado o acoso laboral con el objetivo de que la empresa pueda adoptar medidas antes de que la situación alcance una dimensión descontrolada. En último término se debe afrontar una desestigmatización de los problemas de salud mental en el trabajo. El objetivo se identifica con perseguir una cultura preventiva madura con la que las personas trabajadoras puedan expresarse sin sentirse desbordados o acosados, perdiendo el temor a la adopción de represalias o a ser etiquetados de forma negativa. La ejemplaridad que parte de los directivos resulta fundamental, debiendo cuidarse el equilibrio entre vida y trabajo, evitando correos nocturnos o en fines de semana exigiendo respuesta, respetando los periodos vacacionales y de descanso, etc.

Molina Navarrete (2021: 165) ha defendido el seguimiento de la situación mediante la creación de observatorios de salud laboral, la recopilación de datos estadísticos sobre enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, y la evaluación periódica de los protocolos existentes. Viene a reclamar un enfoque integral donde las administraciones y las inspecciones deben actuar no solo en la corrección de incumplimientos, sino también en la promoción activa de entornos laborales saludables.

4.6. **Mejora continua y seguimiento**

Por último, como en cualquier evaluación de riesgos, se hace preciso realizar un seguimiento. El mismo ha de medir si las medidas implantadas han de ser revisadas, actualizando la evaluación ante las nuevas evidencias que resulten advertidas. Cuando cambien las condiciones de trabajo se debe revisar la evaluación valorando los efectos de una reestructuración, una modificación de la producción, la introducción de nuevas tecnologías o programas informáticos, etc. La exigencia que se describe parte del artículo 16.2.a LPRL. Implica la nueva evaluación de las condiciones de trabajo que puedan provocar que el trabajo resulte más peligroso y tener muy presente la conocida Ley de REVANS según la cual: «Para sobrevivir, una persona, una organización o una sociedad debe aprender al menos con la misma rapidez con que cambia el entorno».

5. **Consecuencias de los incumplimientos y acciones procesales vinculadas a la responsabilidad por riesgos psicosociales**

El incumplimiento de las obligaciones preventivas en materia de riesgos psicosociales abre la posibilidad de ejercitar distintos tipos de acciones procesales

frente a las empresas incumplidoras. En primer lugar, la persona trabajadora que sufre un daño derivado de un riesgo psicosocial no evaluado o no gestionado adecuadamente puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios instando la reparación del daño moral y físico sufrido. Esta reclamación suele canalizarse ante la jurisdicción social y aparece vinculada a incumplimientos contractuales de la parte empresarial respecto de sus deberes de seguridad. En estos casos es común apelar a la vulneración de los derechos fundamentales —como el derecho a la dignidad, artículo 10, CE, a la integridad moral, artículo 15 CE, el derecho a la propia imagen y al honor, artículo 18.1 CE en supuestos de acoso— o por incumplimiento del contrato de trabajo (relativos a la protección de la salud conforme al artículo 4 ET y 14 LPRL). La ausencia de evaluación de riesgos psicosociales o de respuesta cuando se materializa el daño puede considerarse negligencia empresarial causante de daño, lo que activa la responsabilidad indemnizatoria.

Otra consecuencia particular del ordenamiento español se refiere a la posibilidad de interesar el recargo de prestaciones (artículo 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, en adelante TRLGSS) aplicable cuando se trata de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y se constata una infracción de medidas de seguridad, pudiendo imponerse a la parte empresarial infractora un recargo de las prestaciones reconocidas (fijado entre el 30% y el 50% según la gravedad de la infracción). Es de reseñar, en estos casos, que el recargo de prestaciones suele proceder, aunque no de forma necesaria, de una propuesta de la Inspección de Trabajo, tras verificar las circunstancias en que se ha producido el accidente de trabajo o enfermedad profesional. Resulta común en tales casos, que, en aplicación de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, en adelante LISOS) aplique a la empresa una sanción que en el ámbito del incumplimiento de las obligaciones preventivas aparece tipificada como infracción administrativa grave en su artículo 12.1, cuando no se ha procedido a realizar una evaluación de los riesgos psicosociales. También cabe la solicitud de extinción indemnizada del contrato de trabajo, ex artículo 50 del ET cuando quede acreditada la gravedad del incumplimiento empresarial. La responsabilidad penal también puede ejercitarse en aplicación del artículo 316 CP que tipifica el delito contra la seguridad y salud de las personas trabajadoras y el artículo 173 CP que contempla el delito de acoso laboral. No obstante, esta vía procesal se ha de considerar excepcional, dadas las exigencias del umbral de gravedad que se precisa y la prueba interesada, en general, este no suele ser un cauce ágil y eficaz.

Debe tenerse en consideración que la LISOS al tipificar como infracciones graves conductas como no integrar el plan de prevención, no evaluar o revisar riesgos, no planificar medidas, no organizar emergencias o desconocer derechos de información y consulta. Por tanto, cuando hablamos de riesgos psicosocia-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

les no estamos hablando de un suplemento opcional de bienestar. Estamos hablando también de cumplimiento preventivo.

Los riesgos psicosociales engloban una diversidad de situaciones laborales que pueden provocar daños a las personas trabajadoras y, en forma paralela, generar responsabilidad para la empresa. La praxis y la jurisprudencia nos muestra las principales situaciones generadoras de responsabilidad por riesgos psicosociales (Moreno, 2010: 4).

Se ha de partir de las consecuencias vinculadas a la obligatoriedad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales. La doctrina jurisprudencial a este respecto (entre otras la STSJ Madrid de 23-03-2021, n.º 222/2021, Recurso 630/2020. ECLI:ES:TSJM:2021:3605) aborda un conflicto colectivo promovido por sindicatos médicos contra la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, en plena pandemia de COVID-19. Se reclamaba que la administración no había evaluado ni protegido adecuadamente la salud de los médicos de atención primaria y pediatras, exponiéndolos a riesgos no solo biológicos sino también psicosociales. Señalaban que, las deficiencias por sobrecarga asistencial habían sido denunciadas y que con la COVID-19 la situación se agravó —*más presión, más jornada, miedo al contagio, etc.* —, sin que se revisara la evaluación de riesgos ni se reorganizara el trabajo. El TSJ declaró que la Administración había vulnerado el derecho a la integridad física y moral de estos facultativos por no haber evaluado todos los elementos de sus puestos de trabajo, omitiendo el riesgo psicosocial de síndrome del trabajador quemado y el nuevo riesgo biológico del coronavirus. La resolución condenó a la Consejería a realizar de forma inmediata una evaluación específica de esos puestos, incluyendo el riesgo psicosocial, y a implantar las medidas preventivas oportunas, con reorganización de la carga asistencial para evitar el «riesgo grave e inminente» existente durante la pandemia. Se subraya así que las Administraciones públicas no son ajenas a las exigencias de la LPRL y deben actuar con la misma diligencia que un empleador privado en cuanto a prevención psicosocial.

5.1. **La sobrecarga de trabajo y la exigibilidad de evaluación del riesgo**

Se trata de una de las causas más frecuentes de malestar psicosocial. El exceso de carga de trabajo mantenido en el tiempo, sobre todo si va acompañado de plazos exigentes, concurre falta de control sobre la tarea o se ofrecen escasos recursos para afrontarla. La prolongación de jornadas, la presión constante para alcanzar objetivos o la realización habitual de funciones de varias personas (cuando va vinculada a déficit de personal) son factores que conducen al estrés laboral crónico y eventualmente al «síndrome del trabajador quemado». Estas situaciones son responsabilidad del empleador si no se han evaluado ni afrontado de forma adecuada.

En el análisis de esta faceta es relevante la STSJ Canarias (Las Palmas) de 26-05-2020. Recurso 1300/2019, ECLI:ES:TSJICAN:2020:975, al contem-

plar el derecho a la reducción de la carga de trabajo y se conecta con la obligación de evaluar este parámetro. Resuelve el debate planteado en el departamento jurídico de un ayuntamiento, donde los letrados municipales soportaban una enorme acumulación de asuntos sin refuerzo de plantilla. Varias de ellos reclamaron por vulneración de su derecho a la integridad física y moral, alegando que la sobrecarga les estaba causando perjuicios en su salud —*estrés intenso, ansiedad*—. La sentencia confirmó que la empresa incumplió su deber preventivo al no haber evaluado adecuadamente ese riesgo psicosocial y no haber tomado medidas (como redistribuir expedientes o contratar más personal), a pesar de los indicios claros de sobrecarga. El TSJ constató una infracción del artículo 14 LPRL y declaró el derecho de los demandantes a una mejora de las condiciones, subrayando que la calidad del servicio público no puede conseguirse en detrimento de la salud mental de quienes lo prestan. Se puso de manifiesto que incluso en el sector público los tribunales exigirán la evaluación de riesgos psicosociales difusos como la carga mental de trabajo, imponiendo su reducción cuando se produzca una cronificación del estrés laboral.

Por su parte la STS 1720/2025, Sala de lo Social, de 8-04-2025, Recurso 59/2023, ECLI:ES:TS:2025:1720 resulta muy relevante por cuanto establece que la evaluación psicosocial es una obligación preventiva real y efectiva. Frente a la demanda interpuesta por el personal de atención primaria del SERGAS en Galicia el Tribunal afirma que no basta con planes, borradores, encuestas, o protocolos generales, toda vez que la obligación legal exige no solo la realización de una evaluación de riesgos efectiva, específica y actualizada (artículo 15.1.b LPRL) sino que esta ha de culminar con una adecuada planificación preventiva (artículo 16 LPRL). La Sala advierte, además que la ausencia de evaluación psicosocial puede vulnerar derechos fundamentales y conecta directamente la omisión preventiva, con el derecho a la integridad física y moral del artículo 15 CE.

En sentido complementario el sometimiento a la persona trabajadora a una sobrecarga de trabajo y estrés insoportable hace viable la extinción indemnizada de su contrato por incumplimiento grave de la parte empresarial (artículo 50 ET). Así se desprende de la STSJ Madrid de 23-03-2021, 222/2021, Recurso 630/2020 ECLI:ES:TSJM:2021:3605, la cual admite la gravedad que implica la sobrecarga de trabajo en una residencia de ancianos (sector de cuidados). Se trata de un auxiliar de enfermería (gerocultor) que atendía, junto a un equipo claramente insuficiente, a un número de residentes muy superior al que la normativa de asistencia marcaba. Como consecuencia de ello, sufrió varios ataques de ansiedad y acabó de baja médica con un diagnóstico de depresión. Una vez acreditada la carga de estrés insoportable el pronunciamiento judicial constata que se encontraba por encima del doble de lo permitido por la normativa autonómica, lo cual «añadía al estrés inherente a la profesión una situación grave de carencia de personal». Como queda constatado, pues, cuando la em-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

presa no corrige una situación de riesgo psicosocial que ponga en peligro la salud, la persona trabajadora puede resolver la relación contractual laboral con derecho a una indemnización íntegra.

5.2. **El estrés laboral crónico y su consideración como contingencia profesional**

En el contexto laboral resulta notorio que el estrés laboral resulta una de las causas que con más frecuencia generan incapacidades temporales con un gasto paralelo ingente. Sin embargo, resulta muy común que tales bajas laborales permanezcan camufladas como procesos de enfermedad común; las empresas nunca reconocerán que la causa se encuentra en la deficiente organización empresarial por lo que el tratamiento de la ansiedad y del estrés suele acabar encontrando un paraguas de protección en la sanidad pública. Resulta evidente que para poder actuar sobre la causa laboral del problema primero se tiene que reconocer la existencia de contingencia profesional. A este respecto resulta oportuno citar la STSJ Comunidad Valenciana de 20-04-2021, n.º 1189/2021, Rec 1844/2020 ECLI:ES:TSJCV:2021:2183, en la que el trastorno de ansiedad reactiva al trabajo se califica como accidente laboral.

Esta sentencia aborda la calificación de una baja por ansiedad como accidente laboral. La trabajadora afectada había causado baja médica por trastorno de ansiedad y depresión reactiva a conflictos laborales. La Sala revocó la sentencia de instancia reconociendo la baja como profesional. Quedó acreditado que la trabajadora estaba sometida a un clima laboral negativo y a una presión laboral constante, aunque no pudiera identificar un hecho único desencadenante. Argumentó que la existencia de un «entorno laboral de malestar prolongado» es suficiente para apreciar la causalidad laboral de la patología psíquica, sin exigir que concurra un accidente súbito o un acoso formal. Se consolida la doctrina de que los daños psicosociales graduales pueden ser reconocidos como accidente de trabajo, abriéndose le eventualidad de establecer un recargo de prestaciones si hubo omisión preventiva y una posible reclamación por daños contra la empresa. La sentencia, además, contiene una mención muy relevante respecto al actual artículo 156.2.e) TRLGSS, referido a la enfermedad que haya tenido por causa exclusiva la ejecución del trabajo, remitiéndose a la interpretación de tal precepto «conforme al criterio de prevalencia, valorando como profesional la contingencia si la causa principal de la dolencia considerada es laboral». También envía un mensaje preventivo: un mal clima laboral sostenido *per se* debe ser abordado por la empresa, pues sus consecuencias están amparadas por la protección laboral.

5.3. **La acción procesal frente al acoso laboral**

El acoso laboral es quizá el riesgo psicosocial más gravoso, pues atenta directamente contra la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora. Las

empresas tienen la obligación no solo de abstenerse de conductas de acoso, sino de prevenir y actuar frente al acoso si saben o deben saber de su existencia —artículo 14 LPRL en relación con artículo 4 ET y artículo 15 CE—. La responsabilidad empresarial puede producirse tanto desde la comisión activa como de la omisiva pudiendo generarse indemnizar por daños morales muy importantes a favor de las víctimas, al considerarse como criterio valorativo la violación grave de sus derechos fundamentales (derecho a la integridad moral, a la dignidad o a la no discriminación).

5.4. **La responsabilidad por acoso sexual y por razón de género u otras situaciones de discriminación**

Pese a que puede englobarse dentro del acoso laboral, merece mención aparte por su especial gravedad. La legislación española (LO 3/2007) obliga a prevenir de forma específica estas modalidades de acoso, y su ocurrencia genera responsabilidad objetiva del empleador si no actuó con la diligencia debida para evitarlas. En estos casos, a la infracción de índole preventiva se suma la vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación, lo cual eleva la gravedad jurídica.

5.5. **Jornadas excesivas, falta de descansos y desconexión**

Otro riesgo psicosocial común se identifica con la sobrecarga horaria y la falta de conciliación. Trabajar de forma habitual por encima de la jornada legal, sin respetar descansos diarios o semanales, no solo infringe la normativa de tiempo de trabajo, sino que provoca fatiga física y mental, estrés y dificulta la vida personal, lo que se suele proyectar de forma negativa sobre la salud psicológica. En la actualidad, una de las manifestaciones de este riesgo es la hiperconectividad digital: la imposición de estar localizable fuera de horario, de responder correos en tales franjas horarias, etc., diluye las fronteras entre trabajo y vida privada y genera estrés continuado. España, con el derecho a la desconexión digital, ha dado herramientas a los empleados para enfrentarse a esas prácticas. Si la empresa no respeta la desconexión y exige disponibilidad total, puede incurrir en responsabilidad por los trastornos que se puedan generar, entre ellos insomnio, ansiedad, etc.

5.6. **La reclamación del daño causado**

La interesantísima sentencia del Juzgado de lo Soc. 2 de Tarragona, de 30-12-2024, Resolución 537/2024. ECLI:ES:JSO:2024:3410 vincula de forma contundente la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales, que emerge como un imperativo legal, y la obligación de reparar el daño causado. Aborda la responsabilidad civil de la empleadora en un supuesto de un suicidio de un trabajador considerando entre los elementos determinantes de una responsabi-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

lidad cifrada en una notable indemnización de 1.140.960 € la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales. El suicidio del trabajador, director de fábrica, se encontraba inmerso en una situación extrema de «estrés y ansiedad» en un contexto en el que la empresa carecía de evaluación de riesgos psicosociales y le utilizaba como *cabeza de turco* al intentar atribuirle la responsabilidad en una investigación abierta por delitos medioambientales, pese a que en tal materia carecía de competencias decisorias. La sentencia, ejemplar en la síntesis de los elementos generadores de responsabilidad empresarial, destacó la concurrencia de los siguientes elementos de juicio:

1. Los elementos interpretativos que ofrece el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales y que subrayan la responsabilidad empresarial (véase el apartado 2 del presente trabajo).
2. La inexistencia de «evaluación de riesgos psicosociales» evidencia la relación causa-efecto matizándose que: *hay que considerar todos aquellos elementos que entran en juego, como son las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.*
3. La Directiva marco 89/391 /CEE, sobre el estrés relacionado con el trabajo, el acoso y la violencia en el trabajo, inaplicada desde el punto de vista preventivo, subrayando que la política de la UE reconoce que la salud mental debe abordarse de manera exhaustiva en todos los ámbitos políticos, incluida la salud mental en el trabajo y que: *La gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo no es solo una obligación moral y una buena inversión para los empleadores, sino también un imperativo legal establecido en la Directiva marco 89/391/CEE.*
4. La trascendencia del valor de la carga probatoria que establece el artículo 96.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuya aplicación práctica muestra que a la vista de la sentencia previa y firme que declaró el suicidio contingencia profesional, opera la inversión de la carga de la prueba que se desplaza hacia la empresa que ha de soportar la obligatoriedad de acreditar que hizo todo lo posible y adecuado para evitar el resultado dañoso del accidente.

En lo que se refiere a la reparación del daño por la omisión de evaluación de riesgos psicosociales también resulta relevante la STSJ Extremadura, 01-09-2025. ECLI:ES:TSJEXT:2025:913 Res 540/2025. Recurso: 163/2025. La sentencia declara que la Junta no abordó el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, al no activar protocolos de resolución de conflictos ni realizar evaluaciones psicosociales para el puesto de trabajo que desempeñaba la funcionaria reclamante. Pese a que no se aprecia vulneración de derechos fundamentales, sí se reconoce el daño derivado de la omisión preventiva, concretando el derecho a una indemnización que se cifra

en la cantidad de 36.295,60 €, que deriva de la aplicación del artículo 40.1 de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre. El baremo utilizado (actualizado al ejercicio 2024) por día de incapacidad temporal implica multiplicar los días en situación de incapacidad temporal 565 días de baja, por 64.24 euros diarios. La conveniencia de utilizar el baremo reseñado viene avalada por la doctrina del Tribunal Supremo (STS/4.ª 17-01-2007 y 30-01-2008) que ha validado sus ventajas, pese a que se trata de una vía facultativa y meramente orientadora, haciendo ver en todo caso, que, si se opta por su utilización, apartarse de sus valoraciones exigirá especial y razonada motivación. En este caso, la sentencia de instancia no aplicó el baremo indemnizatorio correspondiente al año 2024, rectificando por vía de recurso tal deficiencia.

5.7. **Organización deficiente del trabajo: roles ambiguos, conflicto y clima tóxico**

En el contexto de la organización empresarial hay riesgos que aparecen como más sutiles, pero resultan igualmente dañinos. Por ejemplo, la ambigüedad de rol —cuando una persona trabajadora no tiene claro qué se espera de ella, recibe órdenes contradictorias o tiene varios jefes— genera una tensión continua que puede derivar en ansiedad. El conflicto interpersonal no resuelto dentro de un equipo, la falta de apoyo por parte de superiores, o un estilo de liderazgo autoritario también crean un clima negativo. Cuando el ambiente laboral acaba siendo tóxico, con presión psicológica injustificada, faltas de respeto, menosprecio de la dignidad de la persona trabajadora, la responsabilidad se proyecta sobre la empresa al no supervisar los códigos de conducta claros y no formar de forma adecuada a sus mandos a través de una gestión de liderazgo saludable.

5.8. **Violencia externa y otras situaciones especiales**

En determinados sectores, los riesgos psicosociales pueden proceder de terceros ajenos a la empresa. Tal sería el supuesto de violencia ejercida por clientes, pacientes, alumnos o usuarios del servicio, situaciones que, por desgracia abundan en la práctica cotidiana. Pese a que la fuente del riesgo no es interna, no obstante, la empresa tiene el deber de prever y minimizar estos riesgos externos en la medida de lo posible. Podría, por ejemplo, facilitar medios de seguridad en entornos conflictivos, formación adaptada en manejo de situaciones agresivas, sistemas de alarma, etc.

La Inspección de Trabajo ha clasificado la violencia de origen externo como un riesgo psicosocial más, que debe evaluarse. En particular se emitió un Criterio Técnico específico sobre riesgo de atraco y violencia en el trabajo, CT 87/2011.

La clave, en cualquiera de los casos, para que surja responsabilidad asociada a la exteriorización del riesgo psicosocial se produce cuando el mismo no ha sido

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

ni evaluado, ni gestionado, provocando finalmente bien un daño a la persona trabajadora o bien se traduce en una vulneración de sus derechos.

6. **La nueva perspectiva del anteproyecto de reforma de la LPRL**

El Anteproyecto de Ley, aprobado por el Consejo de ministros el 28 de abril de 2026 supone una reforma de notable alcance de la LPRL de 1995 especialmente en lo relativo a la incorporación expresa de la salud mental y de los riesgos psicosociales al núcleo del sistema preventivo español. La reforma abandona definitivamente una concepción predominantemente físico-material de la prevención y avanza hacia una noción integral de salud laboral, alineada con las transformaciones del trabajo contemporáneo (digitalización, intensificación del trabajo, algoritmización, hiperconectividad y nuevas formas de organización empresarial). La reforma aborda modificaciones de alcance crucial ampliamente demandadas por la doctrina (AA. VV. 2022: 277) que ya insistió en la necesidad de una inclusión explícita en la LPRL de una protección eficaz de la salud psicosocial incorporando la perspectiva de género.

6.1. **Reconocimiento expreso de la salud mental y de los riesgos psicosociales**

La principal novedad radica en la inclusión en el texto legal de la mención explícita de la «salud mental» y los «riesgos psicosociales», superando la precedente referencia implícita que hasta ahora derivaba de la interpretación amplia del concepto de salud contenida en el artículo 4 de la LPRL. Se reconoce que los daños derivados del trabajo no son solo de carácter físico, sino también: cognitivos, emocionales, conductuales, sociales, fisiológicos, y mentales. Desde una perspectiva doctrinal, ello implica una ampliación del concepto jurídico de daño laboral y una aproximación coherente con los estándares de la Organización Mundial de la Salud y de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La reforma tiene un valor especialmente relevante porque positiviza legislativamente categorías que hasta ahora dependían en gran medida de la negociación colectiva, la jurisprudencia, y la actuación técnica del INSST.

6.2. **Violencia, acoso y ciberacoso como riesgos laborales**

A fecha de hoy son incontables los protocolos que incorporan en su redacción una definición desactualizada del acoso laboral. Por fin el legislador aborda una redacción normativa que se atiene al contenido vigente (Convenio 190 OIT) y que supera el lastre y la confusión que generó, también a nivel de práctica jurisprudencial, la pervivencia indebida del concepto tradicional de acoso. En este sentido resulta clave la *addenda* que implica la inclusión de la siguiente definición en el artículo 4.13.º de la LPRL: *13.º Se entenderá por «violencia y acoso laborales» cualquier comportamiento, conducta o amenaza, física, verbal o de*

cualquier clase, incluido el ejercido por medio de cualquier tipo de tecnología de la información y de la comunicación o por el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar a la persona trabajadora un daño en la salud física o mental por, entre otros, atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida. Se entenderán incluidos en esta definición tanto la violencia como el acoso, sexual y por razón de género.

Especialmente novedosa es la inclusión expresa de: ciberacoso, violencia ejercida mediante tecnologías de la información, y daños derivados del uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. La empresa queda pues obligada a garantizar la protección frente a: la violencia laboral, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo. La reforma conecta la prevención de riesgos con la tutela de derechos fundamentales, la igualdad, y la protección de la dignidad de la persona trabajadora.

6.3. **Obligatoriedad de integrar los riesgos psicosociales en la evaluación preventiva**

Se establece expresamente que todos los riesgos, «también los psicosociales y climáticos y sus interacciones», deberán incorporarse a la evaluación de riesgos, y a la planificación preventiva. Esta previsión posee una trascendencia jurídica considerable porque: elimina cualquier duda sobre el carácter obligatorio de la evaluación psicosocial e impide tratamientos marginales o meramente formales, exigiendo una integración estructural de estos riesgos en el modelo preventivo. Además, el texto incorpora una exigencia metodológica relevante al establecer la obligación de que la evaluación se realice mediante visitas presenciales a los centros de trabajo. Ello pretende evitar evaluaciones puramente documentales o automatizadas, especialmente frecuentes en riesgos organizativos y psicosociales, donde resulta esencial el análisis del clima laboral, la carga de trabajo, los tiempos de disponibilidad, las relaciones jerárquicas, el aislamiento, el control algorítmico, o dinámicas de acoso.

6.4. **Nueva definición de «condición de trabajo»**

Se redefine el concepto de «condición de trabajo» incluyendo cualquier característica susceptible de afectar: a la salud física, o a la salud mental, así como al propio desarrollo del trabajo. Esta redefinición tiene consecuencias sistemáticas muy importantes porque amplía el ámbito de actuación preventiva a factores organizativos y relacionales tales como: ritmos de trabajo, hiperconectividad, desconexión digital, disponibilidad permanente, sistemas algorítmicos, o mecanismos de evaluación automatizada. En términos dogmáticos, el legislador abandona una visión «material» del riesgo para adoptar otra centrada en la organización del trabajo como fuente potencial de daño.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

6.5. **Regulación específica futura de los riesgos psicosociales**

El anteproyecto prevé la aprobación, en el plazo de un año, de un reglamento específico sobre protección frente a riesgos psicosociales. La previsión resulta trascendente ya que implica reconocer la insuficiencia del marco reglamentario actual y admite la especificidad técnica de estos riesgos, abriendo la puerta a obligaciones preventivas más concretas. El futuro reglamento ha de abordar expresamente: la promoción de entornos de trabajo saludables así como la prevención de la conducta suicida. Esta última referencia constituye una de las novedades más innovadoras y sensibles del texto, pues incorpora de manera explícita la dimensión extrema del deterioro psicosocial asociado al trabajo.

6.6. **Vigilancia de la salud mental y dimensión colectiva de la prevención**

Otra novedad trascendente supone la ampliación de la vigilancia de la salud que dejará de quedar limitada a la salud física, debiendo incluir expresamente la salud mental. El anteproyecto exige: pruebas específicas vinculadas a los riesgos del puesto; evaluaciones periódicas; y controles tras ausencias prolongadas por motivos de salud. Asimismo, la vigilancia adquiere una dimensión colectiva y epidemiológica: se prevén análisis colectivos, orientados a detectar patrones, y a priorizar medidas preventivas. Ello implica un desplazamiento desde una lógica meramente reparadora o individual hacia una auténtica política preventiva basada en datos organizativos.

6.7. **Perspectiva de género y edad en los riesgos psicosociales**

El texto introduce expresamente la obligación de incorporar la perspectiva de género y la perspectiva de edad en la prevención, previsión que proyecta la evidencia empírica que ofrece impactos diferenciados a nivel de doble presencia, sobrecarga de cuidados, segregación ocupacional, violencia sexual, precariedad, edadismo, o fatiga digital. Se asume así un enfoque preventivo más individualizado y adaptativo.

6.8. **Valoración crítica y alcance sistemático de la reforma**

Desde una perspectiva analítica, el anteproyecto presenta cuatro transformaciones estructurales: a) Mentalización del sistema preventivo. La salud mental deja de ser periférica para convertirse en objeto central de protección jurídica; b) Amplificación del foco que deja de situarse exclusivamente en agentes materiales, sino que se centra en la organización empresarial y tecnológica del trabajo; c) Anticipación de fenómenos vinculados a la digitalización, inteligencia artificial, hiperconectividad, y plataformas digitales y d) Integración de los derechos fundamentales en la prevención, especialmente en materias de dignidad, igualdad, intimidad, violencia, y salud mental.

En conclusión, el anteproyecto representa la reforma más profunda del modelo preventivo español desde 1995 en materia de riesgos psicosociales. La novedad no reside únicamente en la incorporación terminológica de la salud mental, sino en la reconstrucción del sistema preventivo desde una concepción integral del trabajo y de la persona trabajadora. No obstante, su eficacia dependerá de: la concreción reglamentaria futura, los métodos de evaluación psicosocial, la capacidad inspectora, la actuación de los servicios de prevención, y la interpretación judicial posterior. En definitiva, el texto supone el tránsito desde un modelo clásico de seguridad industrial hacia un auténtico modelo de protección integral de la salud laboral en el siglo xxi.

7. **Conclusiones y recomendaciones**

A la vista del análisis realizado la inclusión de los riesgos psicosociales en la evaluación y gestión preventiva se muestra como una realidad que ha empezado a obtener una respuesta contundente por parte de los tribunales y que acaba de proyectarse en la nueva realidad normativa a través del anteproyecto de reforma de la LPRL aprobado el 28-04-2026. En nuestro país la normativa preventiva interpretada por la Inspección de Trabajo y los tribunales han mostrado la obligatoriedad empresarial de protección de la salud mental y la necesidad de optar a favor del bienestar psicosocial. Tal imperativo aparece reforzado por las estrategias y la normativa europeas apareciendo como fines prioritarios en las agendas de seguridad y salud laboral del presente siglo. Las consecuencias que aparecen vinculadas a los incumplimientos preventivos descritos son considerablemente gravosas y se proyectan sobre elevadas sanciones administrativas, indemnizaciones por daños a las personas trabajadoras, recargos de prestaciones de Seguridad Social, facilitando la resolución indemnizada de contratos y afrontar perjuicios reputacionales que pueden resultar irreparables.

A la vista de la argumentación estructurada en el presente estudio se deduce el siguiente decálogo de recomendaciones claves para las empresas e instituciones:

1. Integración de la evaluación psicosocial en el plan de prevención estableciendo revisiones periódicas. No debe ser un ejercicio esporádico ante una crisis, sino parte regular del ciclo preventivo. Se trata de un imperativo legal que emana de la Directiva marco 89/391/CEE y de la doctrina emanada del STJUE 09-03-2021, C-344/19 (FJ 62) y que impone aprovechar las evaluaciones periódicas obligatorias para incluir cuestionarios psicosociales y diagnósticos de clima laboral, contando con expertos en la materia.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

2. Compromiso y formación de la dirección y mandos. La dirección tiene la responsabilidad de ejercer su capacidad organizativa a través del ejemplo, debe destinar recursos económicos y tiempo para la aplicación de la prevención. Los mandos intermedios, que suelen tener un contacto más directo con los empleados, han de recibir formación para poder identificar las evidencias de riesgo que puedan aparecen en los equipos que puedan estar sobrecargados de trabajo, cuando surjan conflictos incipientes, cuando se aísle a las personas trabajadoras, activando recursos para resolver o evitar que el problema se sobredimensione.
3. Protocolos y estrategias claras para situaciones críticas. En función de su tamaño cada empresa debe disponer cuando menos de un protocolo preventivo para prevenir y actuar frente a los distintos tipos de acoso, de un protocolo de gestión del estrés que ofrezca soluciones ante situaciones de elevación de la carga de trabajo, facilitando la desconexión fuera de la jornada y fórmulas de apoyo psicológico de carácter confidencial. Los protocolos han de ser accesibles para toda la plantilla y ponerse en práctica, sin que en ningún caso puedan considerarse validados los protocolos de «cartón piedra».
4. Facilitar la participación de las personas trabajadoras. Se debe involucrar a las personas trabajadoras y sus representantes en la identificación de riesgos, haciéndolas partícipes tanto de las propuestas que puedan surgir como de las soluciones. Los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud deben asumir el papel clave de la dimensión psicosocial, supervisando las estadísticas de absentismo vinculadas a causas psicológicas, rotación de puestos de trabajo y realizar encuestas de satisfacción para levantar el velo de los problemas que puedan permanecer ocultos.
5. Se deben abordar las particularidades que puedan producirse en el sector público. A título ejemplificativo en la sanidad se deben implantar sistemas rotatorios de trabajo o apoyo extra en los servicios sobretensionados. Cada sector tiene sus particularidades y, en consecuencia, han de ser analizado con soluciones que, de forma específica, atiendan a los focos desencadenantes de estrés o riesgo psicosocial.
6. Revisión periódica y actualización de las evaluaciones de riesgos tras la aplicación de cambios relevantes en el sistema organizativo. Tras la aplicación de un expediente de regulación de empleo, la implantación de un nuevo soporte informático de trabajo, o situaciones de carácter extraordinario como fusiones, catástrofes naturales, teletrabajo masivo, se ha de proceder a una reevaluación de los riesgos. La capacidad de reacción rápida en prevención puede evitar que se materialicen daños graves y evidencia un planteamiento de buena fe frente a una eventual reclamación o actuación inspectora.

7. Clarificación de la competencia de la Inspección de Trabajo para abordar la investigación y sanción de los comportamientos gravemente atentatorios en materia de riesgos psicosociales. Pese al carácter referente del Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo es demasiado recurrente que esta se declare incompetente, derivando la posible actuación hacia la jurisdicción social, en supuestos de máxima gravedad donde concurre, de forma simultánea, una situación de suicidio de un trabajador inducido por conflictos laborales, la inexistencia de evaluación de riesgos laborales y la omisión de respuesta de la empresa ante el desbordamiento del conflicto.
8. Establecimiento de una cultura de sensibilización frente a los problemas de salud mental. Esta sugerencia puede ir un paso por delante de las obligaciones legales, pero ofrece un evidente efecto preventivo: las empresas que promueven de forma activa el equilibrio vida-trabajo, que facilitan cierta autonomía en el desempeño laboral y que destacan el respeto a las personas y a su dignidad, acotan de forma terminante la posibilidad de que surjan problemas psicosociales. La inversión en un clima laboral positivo revierte en una mejora de la imagen corporativa y se traduce en una inversión en prevención.
9. No se puede prometer prevención total, ni ofrecer control absoluto. No se puede convertir el sufrimiento humano en una ecuación simple. Pero sí siguen abiertas las vías para mejorar: se puede evaluar mejor, organizar mejor, escuchar mejor y responder mejor. Se puede reducir sobrecarga, corregir liderazgos destructivos, no trivializar el acoso, revisar los turnos imposibles, abrir circuitos de ayuda confiables y proteger la confidencialidad, dejando abierta la vía de la negociación colectiva para la implementación de mejoras.
10. El anteproyecto de reforma de la LPRL, aprobado el 28-04-2026, materializa evidentes mejoras de la prevención de riesgos psicosociales en consonancia con los criterios interpretativos que se están consolidando a través de la actuación de los operadores jurídicos y la doctrina, plasmando de forma definitiva la obligación de considerar los riesgos psicosociales en la evaluación y planificación preventiva.

Pese a que la LPRL ha demostrado que puede ser aplicable, cada vez hay más unanimidad en la necesidad de exigir una Directiva europea que regule de forma específica los riesgos psicosociales en el trabajo. Sería muy provechosa alguna instrucción técnica de obligado cumplimiento que detallara la necesidad de evaluarlos (similar a como existe para riesgos específicos físicos) o incluso una reforma legal que incorporara la terminología propia de los «riesgos psicosociales» en la LPRL para disipar dudas. A nivel de la UE, actualmente se debate la posibilidad de una directiva específica sobre salud mental en el trabajo; España, con su experiencia, podría liderar ese impulso.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

Como idea conclusiva, la obligatoriedad en la inclusión de los riesgos psicosociales en el modelo preventivo ha dejado de ser una exigencia inespecífica o etérea, para pasar a resultar un imperativo vinculado a consecuencias sancionatorias explícitas. Las empresas que hayan demorado la actualización de sus evaluaciones y políticas de gestión preventiva deben actualizarlas de forma imperiosa, no solo por un mínimo sentido de responsabilidad social sino por seguridad jurídica. La protección de la salud de las personas trabajadoras no solo permite eludir sanciones y altas responsabilidades indemnizatorias, sino que se proyecta sobre un entorno laboral. Proteger la salud psicosocial de las personas trabajadoras no solo evita sanciones, sino que redunda en un entorno laboral más sano, motivador y productivo. Como se ha constatado, tanto la interpretación normativa existente como la perspectiva jurisprudencial han pasado a considerar los riesgos psicosociales como una responsabilidad de la organización empresarial. El cumplimiento de ese mandato legal resulta, en definitiva, una parte central del deber de diligencia empresarial de nuestros tiempos, y una condición para que resulte accesible tanto el trabajo decente como el trabajo saludable, en el sentido en que tales objetivos han sido propuestos por los organismos internacionales y europeos. Cuidar la salud mental de la persona trabajadora ha pasado a resultar tan obligatorio como proteger las lesiones físicas, debiendo considerarse que ambas dimensiones forman un todo indisociable en el concepto actual de salud laboral.

8. **Bibliografía**

AA. VV. *Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género* (2022). Instituto Andaluz de prevención de riesgos laborales. Conserjería de empleo, empresa y trabajo autónomo, disponible en la URL https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/02/2Definitivo.IAPRLPiscosocialesGenero.2020.pdf

AA. VV. (2025). *Nuevos retos de la prevención de riesgos laborales: ley y negociación colectiva. Un estudio comparado Chile/España,* Aranzadi. 334.

Álvarez del Cuvillo, Antonio (2025). «La necesidad de un giro preventivo en los protocolos antiacoso», en *Nuevos retos de la prevención de riesgos laborales.* Aranzadi.

Confederación Europea de Sindicatos (CES) (2025, 28 de abril). *Workplace stress epidemic killing 10,000 people a year,* disponible en la URL: https://www.etuc.org/en/pressrelease/workplace-stress-epidemic-killing-10000-people-year

Confederación de Salud Mental en España (2022). «Estado de los Derechos Humanos en salud mental, 2022», disponible en la URL: Informe DDHH 2022 (Consaludmental.org)

Cruz Villallón, Jesús y Rodríguez Ramos, Patrocinio (2025). «El espacio de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos Laborales», en *Nuevos retos de la prevención de riesgos laborales: ley y negociación colectiva. Un estudio comparado Chile/España,* 17-42.

Eurofound (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations.*

Eurofound (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level.* https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2024, 23 de febrero). *Digitalisation and psychosocial risks,* disponible en línea: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-and-psychosocial-risks

FPSICO. *Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1* (2022). https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022

Franklin, Barry *et al.* (2021). «Chronic Stress, Exercise and Cardiovascular Disease». *Int. J. Environ. Res. Public Health,* 18 (18), 9922. DOI: 10.3390/ijerph18189922, disponible en la URL: https://www.mdpi.com/1660-4601/18/18/9922.

Fernández Villar, Covadonga (2024). «La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género». *Revista Femeris,* vol. 9, núm. 2.

Garí Pérez, Aitana (2025). «Integrar la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales: una oportunidad para una actuación más eficaz y equitativa», en *Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo,* 15 a 21, disponible en la URL: https://www.insst.es/documents/94886/8417779/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+120+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf

Grau Pineda, Carmen (2017). «Sobre la imperiosa necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 408.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo.* https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/orientaciones-para-gestion-de-aspectos-ergonomicos-y-psicosociales-en-situaci%C3%B3n-de-teletrabajo-ano-2022

Igartua Miró, María Teresa (2023). ««El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* núm. 11 (2).

Molina Navarrete, Cristóbal (2008). «La cultura de la prevención en el siglo xxi: panorámica europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT», ponencia elaborada para el Congreso Iberoamericano del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 34 y ss.

— (2013). «Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: alcance de una norma especial que confirma el principio general», *Revista de Derecho Social,* ISSN 1138-8692, n.º 63.

— (2021). «Estudio preliminar. Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo fragmentos de derecho vivo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social.* CEF, ISSN-e 2792-8322, n.os 461-462.

Molero Marañón, Luisa (2024). «La violencia sexual en el trabajo a la luz del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n.º 190 y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, núm. 480», *Revista de Trabajo y de Seguridad Social.*

Moreno Jiménez, Bernardo, Baez León, Carmen (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28132

Olarte Encabo, Sofía (2016). «La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales. El principio de igualdad en la negociación colectiva». *Informe y Estudios Relaciones Laborales* (dir. Sánchez Trigueros, Carmen).

Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS,* disponible en la URL: https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2024). *La salud mental en el trabajo.* Disponible en línea: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Pineda, Paz (2025, 18 de enero). «El psicólogo Mario Alonso Puig alerta del signo físico de quienes sufren estrés: «Las consecuencias son fatales», *Estilo de vida,* disponible en la URL: https://www.elespanol.com/mujer/estilo-vida/20250118/psicologo-mario-alonso-puig-alerta-signo-fisico-sufren-estres-consecuencias-fatales/917158402_0.html

Romeral Hernández, Josefa (2024). «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 480.

Sánchez Trigueros, Carmen (2024). «Adecuación e implementación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el ordenamiento laboral español». *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5.

Sanguinetti Rayomond, Wilfredo (2022). «El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados» Editorial CISS: *Trabajo y Derecho,* núm. 95.

Tiwaloluwa, A Ajibewa *et al.* (2024). *American Journal of Preventive Medicine. Chronic Stress and Cardiovascular Events (CARDIA Study).* DOI: 10.1016/j.amepre.2023.12.015, disponible en la URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38143043/

Trindade Pereira, Inés (2025). *EuroNews. Seguridad en el trabajo: ¿qué países de la UE registran más muertes y lesiones en el lugar de trabajo?,* disponible en la URL: https://es.euronews.com/my-europe/2025/05/01/seguridad-en-el-trabajo-que-paises-de-la-ue-registran-mas-muertes-y-lesiones-en-el-lugar-d

UGT (2024). *Informe Salud Mental y Trabajo.* Disponible en línea. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf

Vallecillo Gámez, María Rosa (2026). «Un esperado (y deseado) nuevo horizonte para la regulación de los riesgos psicosociales en el Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales». *Briefs AEDTSS,* n.º 21, disponible en la URL: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2026/03/21_Vallecillo-Gamez_LPRL.Marzo-2026.pdf

Valverde Asensio, Antonio José (2025). *El tratamiento legal de los riesgos psicosociales (acoso y estrés laboral). Protocolos e interiorización de las normas técnicas en la conformación del deber de prevención,* Aranzadi.

Vicente Pachés, Fernando (2024). *La gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso,* Ed. Aranzadi.

Lan Harremanak, 2026, 55, 211-222
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL SOBREVENIDA EN LA RELACIÓN LABORAL[1]

Partial Permanent Disability Arising During the Employment Relationship

Remedios Roqueta Buj*
Universidad de Valencia, España

RESUMEN

El trabajo analiza la incapacidad permanente parcial sobrevenida durante la relación laboral como una situación jurídica autónoma. A partir del régimen específico previsto en el RD 1451/1983, se examinan el derecho a la reincorporación, la movilidad funcional obligatoria por razones sociales y los límites a la reducción salarial, destacando su configuración como un verdadero estatuto sustantivo de mantenimiento del vínculo. Asimismo, se aborda la eventual extinción contractual como una *última ratio* reforzada, subordinada al previo agotamiento de las medidas tuitivas propias de la IPP y, cuando concurre discapacidad en el sentido del Derecho de la Unión Europea, al cumplimiento efectivo de la obligación de ajustes razonables. El estudio pone de relieve la tensión existente entre este modelo altamente protector y la obsolescencia del marco normativo que lo sustenta, evidenciando la necesidad de una actualización legislativa coherente con los estándares contemporáneos de inclusión laboral.

Palabras clave: incapacidad permanente parcial; conservación del empleo; movilidad funcional; ajustes razonables; discapacidad.

ABSTRACT

This article examines partial permanent disability arising during the employment relationship as an autonomous legal status. On the basis of the specific regime established by Royal Decree 1451/1983, it analyses the right to reinstatement, compulsory functional mobility for social reasons, and the limits on wage reduction, highlighting their configuration as a genuine substantive framework for the preservation of the employment relationship. It further addresses contractual termination as a reinforced *última ratio,* subject to the prior exhaustion of the protective measures inherent to partial permanent disability and, where disability exists within the meaning of European Union law, to effective compliance with the duty to provide reasonable accommodation. The study highlights the tension between this highly protective model and the obsolescence of its underlying regulatory framework, pointing to the need for legislative reform consistent with contemporary standards of labour inclusion.

Keywords: partial permanent disability; preservation of employment; functional mobility; reasonable accommodation; disability.

LABURPENA

Lan honek enpleguan zehar sortutako ezintasun partzial iraunkorra aztertzen du egoera juridiko independente gisa. 1451/1983 Errege Dekretuan ezarritako araubide espezifikoan oinarrituta, birsartzeko eskubidea, arrazoi sozialengatiko nahitaezko mugikortasun funtzionala eta soldata murrizketen mugak aztertzen ditu, enplegu-harremana mantentzeko benetako estatutu substantibo gisa duen konfigurazioa azpimarratuz. Kontratuaren amaiera potentziala ere jorratzen du azken errekurtso indartu gisa, ezintasun partzial iraunkorrari dagozkion babes-neurriak aldez aurretik agortu ondoren eta, Europar Batasuneko zuzenbideak definitzen duen moduan ezintasuna dagoenean, egokitzapen arrazoizkoak emateko betebeharra modu eraginkorrean bete ondoren. Ikerketak babes-eredu oso honen eta hura babesten duen araudi-esparruaren zaharkitzearen arteko tentsioa azpimarratzen du, lan-inklusioaren egungo estandarrekin bat datozen legegintza-eguneratzeen beharra erakutsiz.

Hitz gakoak: ezintasun iraunkor partziala; lanpostua mantentzea; mugikortasun funtzionala; egokitzapen arrazoizkoak; ezintasuna.

[1] Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto RETEX PID 2024-162033OB-100 «Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica».

**** Correspondencia a:*** Remedios Roqueta Buj – remedios.roqueta@uv.es – https://orcid.org/0009-0005-7609-7018

Cómo citar: Roqueta Buj, Remedios (2026). «La incapacidad permanente parcial sobrevenida en la relación laboral»; *Lan Harremanak,* 55, 211-222. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281).

Recibido: 11 febrero, 2026; aceptado: 8 abril, 2026.
ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El presente trabajo analiza la incapacidad permanente parcial (en adelante, IPP) sobrevenida durante la vigencia de la relación laboral y su específica incidencia sobre la continuidad del vínculo contractual, partiendo de la idea de que este grado de incapacidad no constituye un presupuesto extintivo del contrato, sino una situación jurídica autónoma dotada de un régimen propio, orientado prioritariamente a la conservación del empleo.

Desde esta perspectiva, se examina cómo la IPP articula un modelo singular de tutela del trabajador, basado en el mantenimiento de la relación laboral, la asunción empresarial de la eventual pérdida de rendimiento y la imposición de mecanismos de movilidad funcional obligatoria por razones sociales. Lejos de configurarse como un estadio previo a la extinción, la IPP despliega un estatuto sustantivo de protección que obliga a la empresa a reincorporar al trabajador, a reubicarlo en un puesto adecuado a su capacidad residual o, en su caso, a mantenerlo en su puesto habitual, con un régimen salarial específicamente delimitado.

El estudio aborda, en particular, el principio de conservación del vínculo contractual, las condiciones de reincorporación, el alcance de la movilidad funcional obligatoria, los límites a la reducción salarial, así como el régimen aplicable en los supuestos de revisión de la IPP por mejoría. Asimismo, se examina la eventual extinción del contrato tras la declaración de IPP, poniendo de relieve su carácter de ultima ratio reforzada, subordinada al previo agotamiento de las medidas tuitivas previstas en la normativa específica y, cuando concurra una situación de discapacidad en el sentido del Derecho de la Unión Europea, al cumplimiento efectivo de la obligación de realizar ajustes razonables. Todo ello se expone desde una concepción materialmente garantista de la IPP, que desplaza cualquier automatismo extintivo y asienta el mantenimiento del empleo como eje central del sistema, imponiendo a la empresa un deber activo de reorganización funcional y de adaptación del puesto de trabajo, del que solo cabe excepcionarse en supuestos de imposibilidad objetiva real y debidamente acreditada.

2. La incidencia de la IPP sobre la relación laboral

La IPP no activa directamente la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo ni pone en marcha el mecanismo específico del art. 49.1.n) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino que opera mediante un régimen propio y previo, de carácter más protector. Dicho régimen se articula en torno al mantenimiento del vínculo laboral, la asunción empresarial de

la eventual pérdida de rendimiento y la movilidad funcional obligatoria por razones sociales. De este modo, la IPP no debe concebirse como un estadio previo o transitorio hacia la extinción del contrato, sino como una situación jurídica autónoma, dotada de reglas propias y orientada prioritariamente a la conservación del empleo. ni pone en marcha el mecanismo específico del art. 49.1.n) del ET, sino que opera mediante un régimen propio y previo, de carácter más protector.

Pero vayamos por partes.

2.1. **Principio de conservación del vínculo contractual**

La IPP se construye, ante todo, sobre la idea de continuidad de la relación laboral, excluyendo cualquier automatismo extintivo y situando el mantenimiento del empleo como eje central del sistema. Ciertamente, la declaración de IPP, por sí sola, no determina la extinción del contrato de trabajo [art. 49.1.n) ET], fundamentalmente porque el trabajador, aunque sufra una merma en su capacidad laboral, puede seguir realizando las tareas fundamentales de su profesión habitual, sin perjuicio de las adaptaciones funcionales u organizativas que, en su caso, procedan en relación con el puesto de trabajo efectivamente desempeñado[2]. Por consiguiente, si la prestación laboral no ha llegado a suspenderse, el trabajador tiene derecho a mantenerse en su puesto de trabajo. Y, si la IPP deriva de una situación previa de IT que suspende el contrato de trabajo [art. 45.1.c) ET], el trabajador *tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado* (art. 48.1 ET); para dicha reincorporación no se fija ningún plazo, por lo que la misma debe producirse cuando ha desaparecido la causa que provocó la suspensión como dispone el art. 48.1 del ET[3].

Este régimen no solo no se ve alterado por la nueva redacción del art. 49.1.n) del ET, sino que resulta confirmado y reforzado por ella, en la medida en que dicho precepto circunscribe la extinción del contrato, condicionada además a la imposibilidad de realizar ajustes razonables, exclusivamente a los supuestos de incapacidad permanente de grado superior, quedando la IPP expresamente al margen de dicha lógica extintiva.

2.2. **Condiciones de reincorporación, movilidad funcional obligatoria y régimen salarial en la IPP**

La IPP para la profesión habitual es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona *al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma* (art. 194.1 LGSS). Siendo esto así, será el empresario

[2] SSTS de 7 de junio y 20 de octubre de 1988.
[3] SSTS de 7 de junio y 20 de octubre de 1988.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281

quien deba soportar las consecuencias de la reducción del rendimiento y de la capacidad productiva del trabajador. Pues bien, a fin de armonizar dicha carga con la tutela de estos trabajadores, el art. 1 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, establece el derecho y las condiciones de la reincorporación en la empresa de los trabajadores que hayan sido declarados en situación de IPP (Núñez González, 2021: 318). Por lo demás, es criterio judicial consolidado que la precisión del porcentaje de disminución del rendimiento laboral, a efectos de la apreciación de una IPP, se toma únicamente como un índice aproximado, sin exigir prueba determinante al respecto, dando a entender que no es dicha disminución del rendimiento el bien protegido, sino la disminución de la capacidad de trabajo[4]. De ahí que se mantenga la tesis de que, aun sin merma del rendimiento, se deba reconocer una IPP siempre que para mantener aquél, el trabajador tenga que emplear un esfuerzo físico superior que haga que su trabajo le resulte más penoso o peligroso. Precisamente sobre esta disociación entre capacidad y rendimiento se articula el régimen del art. 1.1 del RD 1451/1983, que reconoce el derecho a la reincorporación en la empresa distinguiendo dos supuestos, en función de que la IPP afecte o no *al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse*.

2.2.1. *IPP sin afectación del rendimiento normal*

Si la IPP no afecta al rendimiento normal del trabajador en el concreto puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, el empresario deberá *reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo*. Se establece, de este modo, un derecho a la reincorporación en la empresa, pero no una reserva estricta del puesto de trabajo (Núñez González, 2021: 319). En efecto, al decirse que el empresario, en caso de imposibilidad de reincorporar al trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, debe mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo, implícitamente se admite la facultad del empresario de reubicar al trabajador en un puesto de trabajo diferente al habitual, lo que no parece de recibo habida cuenta de que la IPP no afecta a su rendimiento normal. En este contexto, la imposibilidad de reincorporación al mismo puesto de trabajo a la que alude el art. 1.1 del RD 1451/1983 debe entenderse en un sentido estricto y excepcional, referida únicamente a supuestos de imposibilidad objetiva, real y debidamente acreditada, y no a meras razones de conveniencia u organización empresarial. Dicha imposibilidad no puede fundarse en la ocupación del puesto por un trabajador interino[5] ni en su previa amortización, pues el ré-

[4] SSTCT de 7 de diciembre de 1976 (AR/5918) y 4 de abril de 1987 (AS/1905).
[5] STCT de 10 de enero de 1989 (AR/522).

gimen de protección previsto en el citado Real Decreto impide tales actuaciones en la medida en que vaciarían de contenido el derecho a la reincorporación[6]. En consecuencia, solo en supuestos excepcionales de imposibilidad objetiva referidos exclusivamente al puesto de trabajo —y no a la capacidad funcional del trabajador—, como la supresión real y definitiva del puesto derivada de una reorganización productiva estructural ajena a la situación de incapacidad, cabría admitir la reubicación del trabajador en un puesto distinto, con mantenimiento en todo caso del nivel retributivo correspondiente al puesto de origen.

2.2.2. *IPP con afectación del rendimiento normal*

En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, *deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa* (art. 1.1 RD 1451/1983). La declaración de IPP no implica necesariamente una disminución de rendimiento y, si esta se produce, debe quedar acreditada por el empresario, junto con su alcance y duración[7]. Dicha acreditación ha de referirse al rendimiento normal del trabajador en el concreto puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, no siendo suficiente una apreciación genérica de limitaciones funcionales ni una referencia abstracta a la profesión habitual. En este sentido, los tribunales han señalado que dicha acreditación no exige una medición matemática exacta del rendimiento, pero sí una constatación objetiva y contextualizada de la merma productiva en el puesto de trabajo de referencia, que puede inferirse de elementos tales como el mayor tiempo empleado en la ejecución de las tareas, la necesidad habitual de ayuda de otros trabajadores, la menor autonomía en el desempeño o las ausencias derivadas de las limitaciones funcionales[8].

El empresario no puede dar por supuesta dicha circunstancia, ni alegarla de forma abstracta o presunta. El art. 1.2 del RD 1451/1983 le impone una carga probatoria específica al respecto, conforme al art. 1.214 del Código Civil. Cuestión distinta es que el propio trabajador manifieste expresamente no poder desempeñar ni el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba ni el ofrecido por la empresa[9].

En ausencia de dicha acreditación específica, la reducción salarial deviene improcedente, sin que puedan suplirse las exigencias probatorias mediante pre-

---

[6] STSJ de Baleares de 15 de julio de 1994 (Rec. 2446/1997).

[7] STSJ de Galicia de 24 de noviembre de 2000 (Rec. 1247/1998).

[8] SSTSJ de Castilla y León de 17 de marzo de 2010 (Rec. 282/2010) y de Galicia de 31 de mayo de 2016 (Rec. 3143/2016).

[9] STSJ de Cataluña de 8 de julio de 1998 (AS/3188).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281

sunciones basadas en la mera existencia de la IPP o en apreciaciones genéricas sobre las limitaciones del trabajador[10]. En suma, la reducción salarial del art. 1.2 del RD 1451/1983 exige prueba específica de la merma productiva en el puesto concreto y la acreditación previa de inexistencia de puesto compatible, siendo insuficiente la mera declaración de IPP o referencias genéricas a las limitaciones funcionales[11].

El empresario debe ocupar al trabajador en un puesto de trabajo *adecuado a su capacidad residual* (a) y, solo si dicho puesto no existe, debe mantenerlo en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse (b).

a) El empresario debe reubicar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad laboral residual. Este supuesto de movilidad, encuadrable en la denominada movilidad «por razones sociales», es obligatorio para el empresario y puede comportar un cambio de funciones, categoría, grupo profesional e incluso de centro de trabajo[12]. La reubicación del trabajador en un puesto adecuado a su capacidad residual prevista en el art. 1.2 del RD 1451/1983 constituye un supuesto especial de movilidad funcional de carácter obligatorio y finalidad tuitiva, que opera como *lex specialis* respecto del régimen general de los arts. 39 y 41 del ET, sin quedar sujeta a las exigencias causales y procedimentales previstas en el art. 39 del ET ni requerir la concurrencia de causas ETOP, siempre que el puesto asignado resulte material y efectivamente compatible con la capacidad laboral residual del trabajador y la medida adoptada sea proporcionada, en cuanto idónea, necesaria y la menos gravosa posible para su posición profesional, lo que impone la aplicación del principio de proporcionalidad en sentido estricto como canon de control de la decisión empresarial. En este supuesto de reubicación, el cambio de funciones, categoría, grupo profesional o centro de trabajo no legitima, por sí mismo, una reducción salarial en los términos del art. 1.2 del RD 1451/1983, debiendo mantenerse, como regla, el salario correspondiente al puesto de origen. Esta garantía retributiva ha de entenderse, no obstante, a la luz del art. 26.3 del ET, de modo que no impide la pérdida de aquellos complementos salariales estrictamente vinculados a las condiciones específicas del puesto anteriormente desempeñado cuando tales circunstancias desaparezcan con la reubicación, permaneciendo en todo caso incólumes el salario base y los complementos de carácter personal o consolidado.

---

[10] STSJ de Galicia de 31 de mayo de 2016 (Rec. 3143/2016).

[11] STSJ de Galicia de 31 de mayo de 2016 (Rec. 3022/2015).

[12] Por todos, ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (1987). «La regulación especial del trabajo de los minusválidos», *Actualidad Laboral*, núm. 10, cit., pp. 15-16.

b) Si no existe un puesto de trabajo adecuado a la capacidad laboral residual del trabajador, la empresa debe mantenerlo en su puesto de trabajo habitual. Solo en este último supuesto, y siempre que se acredite una disminución del rendimiento normal en dicho puesto concreto, el empresario queda facultado para reducir proporcionalmente el salario, con carácter excepcional, sin que dicha disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos resultantes sean inferiores al SMI correspondiente a la jornada de trabajo efectivamente realizada.

3. **La revisión de la IPP por mejoría**

El art. 1.2 del RD 1451/1983 prevé que *los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación»* y que «*la reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente*. De esta forma, nos encontramos ante otro supuesto de movilidad «por razones sociales». En efecto, cuando el trabajador recobra su plena capacidad laboral tiene derecho a retornar al puesto de trabajo originario si el que viniese ocupando fuera de categoría inferior. Por el contrario, si éste fuese de categoría superior, mantendrá su situación actual (Núñez González, 2021: 326).

No obstante, el trabajador sólo podrá reclamar de la empresa su reincorporación en el puesto de trabajo originario si no han *transcurrido más de tres años en dicha situación*. Plazo que debe computarse desde la declaración firme, administrativa o judicial, de la IPP[13]. De ser así, el trabajador deberá comunicar a la empresa y a los representantes del personal su mejoría *en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente* (art. 1.2 RD 1451/1983). Cumplido este trámite, el empresario deberá reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo originario. Dicha reintegración, a diferencia de la readmisión prevista para las incapacidades permanentes de grado superior, no queda condicionada a que ese puesto u otro similar quede vacante. Precisamente por no quedar condicionada la reincorporación a la existencia de vacante, el derecho reconocido al trabajador durante el plazo de tres años desde la declaración firme de IPP comporta que el puesto de trabajo originario no pueda

[13] STSJ de Galicia de 30 de abril de 1996 (Rec. 5228/1993).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281

ser definitivamente suprimido ni cubierto de forma permanente durante dicho período, en la medida en que ello frustraría el derecho de retorno legalmente reconocido, sin perjuicio de que pueda ser objeto de una cobertura meramente provisional mientras subsista la situación de incapacidad.

Transcurrido dicho plazo, decae el derecho específico de retorno al puesto de trabajo originario previsto en el art. 1.2 del RD 1451/1983, quedando el trabajador reubicado sujeto al régimen ordinario de la movilidad funcional en la relación laboral, sin que pueda ya exigir la restitución de su situación profesional previa por esta vía especial.

Distinto es el supuesto del trabajador que, por inexistencia de un puesto adecuado a su capacidad residual, hubiera permanecido en su puesto habitual con reducción salarial. En este caso, la posterior revisión de la IPP por mejoría y la consiguiente declaración de plena capacidad determina el decaimiento del presupuesto jurídico que legitimó dicha minoración retributiva, procediendo la restitución del salario correspondiente al puesto efectivamente desempeñado, al tratarse de una medida excepcional vinculada causalmente a la situación de incapacidad.

4. **La extinción del contrato tras la IPP**

La eventual decisión empresarial de extinguir el contrato tras la declaración de IPP no puede abordarse al margen del régimen específico y previo que disciplina esta situación, articulado en torno al mantenimiento del vínculo laboral, la movilidad funcional obligatoria por razones sociales y la asunción empresarial de la eventual pérdida de rendimiento, conforme a lo dispuesto en el art. 1 del RD 1451/1983.

Cuando el trabajador afecto de una incapacidad permanente parcial encaja en el concepto de discapacidad elaborado por el Derecho de la Unión Europea —esto es, cuando las limitaciones funcionales que padece, derivadas de dolencias físicas, mentales o psíquicas, presentan carácter duradero y, al interactuar con barreras, dificultan su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones—, entra en juego además el régimen antidiscriminatorio establecido por la Directiva 2000/78/CE, tal como resulta de su interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de su recepción en el ordenamiento interno a través de los arts. 4.2.c) y 17.1 del ET y del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Ello comporta la activación de la obligación empresarial de adoptar los ajustes razonables necesarios para permitir la continuidad en el empleo, salvo que tales medidas supongan una carga excesiva, obligación que no se

agota en los supuestos expresamente contemplados por el art. 49.1.n) del ET, sino que proyecta sus efectos sobre el conjunto de las decisiones empresariales que inciden en la relación laboral.

En particular, cualquier decisión extintiva fundada directa o indirectamente en las limitaciones funcionales del trabajador —ya se articule formalmente como ineptitud sobrevenida, despido objetivo o bajo cualquier otra modalidad extintiva— queda sujeta a un control reforzado de compatibilidad con el principio de igualdad de trato[14], de modo que no puede reputarse lícita si no ha ido precedida de una valoración real, individualizada y efectiva de la posibilidad de realizar dichos ajustes razonables, entendidos como medidas de adaptación del puesto o del entorno de trabajo en los términos del Derecho de la Unión, sin perjuicio de que, en el ámbito específico de la IPP, deba acreditarse además el previo agotamiento de las medidas tuitivas previstas en el RD 1451/1983, en particular la inexistencia objetiva de un puesto de trabajo adecuado a la capacidad laboral residual del trabajador o la imposibilidad material de mantenerlo en su puesto habitual en las condiciones legalmente establecidas[15].

Esta exigencia adquiere en la IPP un alcance particularmente intenso si se compara con el modelo procedimental de mantenimiento del empleo previsto en el art. 49.1.n) del ET para los grados superiores de incapacidad permanente. Mientras dicho precepto articula un sistema basado en obligaciones secuenciales de ajuste razonable y oferta subsidiaria de recolocación condicionada a la existencia de puestos vacantes y disponibles, el RD 1451/1983 configura, para la IPP, un auténtico estatuto sustantivo de conservación del empleo, caracterizado por la imposición empresarial de una movilidad funcional obligatoria, por el deber de ocupar efectivamente al trabajador en un puesto adecuado a su capacidad residual y por la asunción de la eventual pérdida de rendimiento. No se trata, por tanto, de una mera obligación de oferta limitada por la estructura existente de la empresa, sino de un deber activo de reorganización funcional orientado prioritariamente al mantenimiento del vínculo laboral, del que solo cabe excepcionarse en supuestos de imposibilidad objetiva real y debidamente acreditada.

Desde esta perspectiva, la IPP no legitima por sí sola la apreciación de una ineptitud sobrevenida ni habilita automáticamente la extinción del contrato,

---

[14] No obstante, la STSJ de Madrid de 27 de enero de 2020 (Rec. 755/2019) descarta la nulidad por discriminación al no constar que la empresa conociera la situación de discapacidad ni la declaración de incapacidad permanente parcial de la trabajadora, subrayando la necesidad de un nexo causal entre dicha circunstancia y la decisión extintiva.

[15] En este sentido, la STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de diciembre de 2025 (Rec. 1686/2025) señala que la extinción del contrato por despido objetivo fundado en ineptitud sobrevenida de una trabajadora afecta de una incapacidad permanente parcial constituye una discriminación por razón de discapacidad cuando la empresa no ha realizado previamente ajustes razonables ni ha acreditado que estos supongan una carga excesiva.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281

configurándose esta como una verdadera *ultima ratio* reforzada, subordinada tanto al despliegue efectivo del régimen específico de movilidad funcional y protección del empleo como al cumplimiento de las exigencias derivadas del Derecho antidiscriminatorio europeo[16].

5. **Conclusiones**

La IPP se configura como una situación jurídica autónoma, orientada prioritariamente al mantenimiento del empleo. No constituye un presupuesto extintivo del contrato ni un estadio previo hacia su terminación, sino un régimen específico de tutela que impone a la empresa deberes positivos de continuidad de la relación laboral. Este estatuto se articula en torno a tres ejes: el derecho del trabajador a la reincorporación, la movilidad funcional obligatoria por razones sociales y la asunción empresarial de la eventual pérdida de rendimiento. La empresa viene obligada a ocupar al trabajador en un puesto compatible con su capacidad residual o, en su defecto, a mantenerlo en su puesto habitual, quedando la reducción salarial limitada a supuestos excepcionales y condicionada a la acreditación concreta de una merma productiva real. La mera declaración de IPP o la existencia abstracta de limitaciones funcionales no resultan suficientes.

La movilidad prevista en el RD 1451/1983 opera como una *lex specialis* respecto del régimen general del Estatuto de los Trabajadores y desplaza cualquier automatismo extintivo. La eventual extinción contractual solo puede plantearse

---

[16] Cfr. las SSTS de 4 de febrero de 2025 (Rec. 2725/2024) y 3 de junio de 2025 (Rec. 2629/2024); y las SSTSJ de Castilla y León de 9 de febrero de 2011 (Rec. 2262/2010), de Cataluña de 7 de noviembre de 2016 (Rec. 5340/2016), de Canarias (Las Palmas) de 15 de febrero de 2017 (Rec. 1407/2016) y 21 de noviembre de 2024 (Rec. 1109/2024), de la Comunidad Valenciana de 24 de abril de 2020 (Rec. 3103/2019), de Cantabria de 4 de marzo de 2025 (Rec. 91/2025) y de Cataluña de 24 de julio de 2025 (Rec. 5972/2024). En la doctrina, véanse, por todos, Esteban Legarreta, Ricardo (2025). «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables». *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 129. Gómez Esteban, Jesús (2025). «Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025, de 29 de abril». *Lex Laborum*, núm. 7, 11-12. Goñi Sein, José Luis (2025). «La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: Puntos críticos». *Diario LA LEY*, núm. 10749. López Balaguer, Mercedes (2025). «Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: Problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET». *Lan Harremanak / Revista de Relaciones Laborales*, núm. 47, 4-9. López Cumbre, Lourdes (2025). «Puntos críticos sobre la regulación del mantenimiento del empleo tras la declaración de incapacidad permanente». *Diario LA LEY*, núm. 10781. Monereo Pérez, José Luis y Rodríguez Iniesta, Guillermo (2025). «El fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones laborales y de Seguridad Social: Crónica de una «muerte» anunciada». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 43, 4-10. Roqueta Buj, Remedios (2026). «La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 491, 69-113.

desde categorías ajenas a la IPP y queda subordinada al previo agotamiento efectivo de este régimen específico de protección, lo que excluye soluciones basadas en apreciaciones genéricas de ineptitud. Este modelo se refuerza cuando concurren situaciones de discapacidad en el sentido del Derecho de la Unión Europea, al someter cualquier decisión empresarial fundada en las limitaciones funcionales del trabajador a un control reforzado de igualdad de trato, que exige una valoración real e individualizada de los ajustes razonables y sitúa el cese fuera del núcleo propio de la IPP. Desde un punto de vista sistemático, resulta especialmente significativo que este grado de incapacidad despliegue un nivel de protección del empleo particularmente intenso, incluso superior al previsto para situaciones más graves de incapacidad permanente. La IPP configura así un verdadero estatuto sustantivo de conservación del vínculo, basado en un deber activo de reorganización funcional que solo admite excepción en supuestos de imposibilidad objetiva debidamente acreditada.

Sin embargo, este diseño descansa todavía en el RD 1451/1983, una norma postconstitucional temprana, elaborada aún bajo un paradigma asistencial y de empleo selectivo, previo al desarrollo del modelo social de discapacidad y al actual enfoque inclusivo del empleo. Aunque su interpretación evolutiva permite reconducir sus previsiones hacia una lectura materialmente garantista, su obsolescencia técnica genera fricciones con el marco contemporáneo del Derecho antidiscriminatorio y obliga a un esfuerzo hermenéutico constante para alinearlo con los estándares actuales de adaptación del trabajo a la persona. Así las cosas, la IPP no opera como antesala de la extinción, sino como un régimen jurídico propio de permanencia en el empleo. Pero la ausencia de una actualización legislativa integral de su estatuto específico revela una incoherencia estructural del sistema: una de las figuras más protectoras del ordenamiento laboral sigue apoyándose en una arquitectura normativa envejecida, pendiente de integración expresa en el modelo moderno de inclusión laboral y discapacidad. Todo ello evidencia la necesidad de una actualización legislativa que, sin debilitar el núcleo protector del RD 1451/1983, lo integre expresamente en el modelo contemporáneo de inclusión laboral, incorporando la lógica de los ajustes razonables, la adaptación del trabajo a la persona y una regulación más precisa de las cargas probatorias.

6. **Bibliografía**

Álvarez de la Rosa, Manuel (1987). «La regulación especial del trabajo de los minusválidos», *Actualidad Laboral*, núm. 10.

Esteban Legarreta, Ricardo (2025). «La reforma de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y su vinculación con la implementación de adaptaciones razonables». *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 129.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28281

Gómez Esteban, Jesús (2025). «Incapacidad permanente y extinción de la relación laboral. Una aproximación crítica a las consecuencias laborales y de Seguridad Social en la Ley 2/2025, de 29 de abril». *Lex Laborum*, núm. 7.

Goñi Sein, José Luis (2025). «La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos». *Diario LA LEY*, núm. 10749.

López Balaguer, Mercedes (2025). «Efectos de la incapacidad permanente sobre el contrato de trabajo: problemas de aplicación del nuevo art. 49.1.n) ET». *Lan Harremanak / Revista de Relaciones Laborales*, núm. 47.

López Cumbre, Lourdes (2025). «Puntos críticos sobre la regulación del mantenimiento del empleo tras la declaración de incapacidad permanente». *Diario LA LEY*, núm. 10781.

Monereo Pérez, José Luis y Rodríguez Iniesta, Guillermo (2025). «El fin de la automaticidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por incapacidad permanente. Implicaciones laborales y de Seguridad Social: Crónica de una «muerte» anunciada». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 43.

Núñez González, Cayetano (2021). *La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico,* Madrid, Escuela Libre.

Roqueta Buj, Remedios (2026). «La incidencia de la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad en la relación laboral». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 491.

Lan Harremanak, 2026, 55, 223-254
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

IMPLICACIONES LABORALES Y JURÍDICAS DEL ABSENTISMO: ANÁLISIS DEL RÉGIMEN DE INCENTIVOS, POTESTAD DISCIPLINARIA Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR A LA LUZ DE LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL RECIENTE

Labour and legal implications of absenteeism: analysis of incentive structures, disciplinary powers, and worker protection in the light of recent jurisprudence

Carolina Blasco Jover*
Universidad de Alicante, España

RESUMEN

El estudio examina el absentismo laboral desde una perspectiva jurídico-laboral, centrada en la tensión entre la potestad organizativa y disciplinaria empresarial y la tutela de los derechos de la persona trabajadora. Se examinan, en particular, los incentivos salariales vinculados a la asistencia y productividad, su compatibilidad con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por enfermedad, así como el régimen del despido disciplinario por faltas injustificadas. A partir de la doctrina judicial reciente, el trabajo propone una lectura sistemática y proporcional de estas medidas, atendiendo también al impacto de la IT y a nuevas situaciones vinculadas al cuidado de mascotas. Finalmente, se reflexiona sobre posibles reformas y sobre el papel de la negociación colectiva en la gestión equilibrada del absentismo.

Palabras clave: absentismo; incentivos; despido; incapacidad temporal; faltas de asistencia.

ABSTRACT

The study examines workplace absenteeism from a labour law perspective, focusing on the tension between the employer's organizational and disciplinary powers and the protection of employees' rights. In particular, it analyses wage incentives linked to attendance and productivity, their compatibility with the principle of equality and the prohibition of discrimination on grounds of illness, as well as the legal framework governing disciplinary dismissal for unjustified absences. Drawing on recent case law, the paper proposes a systematic and proportionate interpretation of these measures, also considering the impact of temporary incapacity and new situations related to pet care. Finally, it reflects on possible reforms and on the role of collective bargaining in the balanced management of absenteeism.

Keywords: absenteeism; incentives; dismissal; temporary incapacity; absences from work.

LABURPENA

Azterlanak laneko absentismoa aztertzen du ikuspegi juridiko-laboral batetik, enpresaren antolamendu- eta diziplina-ahalmenaren eta langilearen eskubideen babesaren arteko tentsioan oinarrituta. Bereziki aztertu dira asistentziari eta produktibitateari lotutako soldata-pizgarriak, berdintasun-printzipioarekin duten bateragarritasuna eta gaixotasunagatiko diskriminazioaren debekua, bai eta justifikatu gabeko falten ondoriozko diziplina-kaleratzearen araubidea ere. Oraintsuko doktrina judizialetik abiatuta, neurri horien irakurketa sistematikoa eta proportzionala proposatzen du lanak, aldi baterako ezintasunaren eragina eta maskoten zaintzari lotutako egoera berriak ere kontuan hartuta. Azkenik, balizko erreformei eta negoziazio kolektiboak absentismoaren kudeaketa orekatuan duen zereginari buruzko gogoeta egiten da.

Hitz gakoak: absentismoa; pizgarriak; kaleratzea; aldi baterako ezintasuna; bertaratze-hutsegiteak.

**** Correspondencia a:*** Carolina Blasco Jover – carolina.blasco@ua.es – https://orcid.org/0000-0002-4938-2762

Cómo citar: Blasco Jover, Carolina (2026). «Implicaciones laborales y jurídicas del absentismo: análisis del régimen de incentivos, potestad disciplinaria y protección del trabajador a la luz de la doctrina jurisprudencial reciente»; *Lan Harremanak,* 55, 223-254. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374).

Recibido: 8 marzo, 2026; aceptado: 15 abril, 2026.
ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. A modo de introducción

La gestión de las ausencias al trabajo constituye, hoy en día, uno de los ámbitos más sensibles y controvertidos del Derecho del Trabajo. En ella, confluyen, de forma particularmente intensa, la facultad organizativa y de dirección empresarial y la protección jurídica de la persona trabajadora frente a decisiones que pueden incidir en su estabilidad en el empleo, su retribución y el ejercicio de derechos fundamentales. La inasistencia al trabajo, lejos de ser una cuestión meramente estadística u organizativa, plantea interrogantes estructurales sobre los límites del poder empresarial y el alcance de las garantías laborales.

En este marco, el fenómeno del absentismo laboral se ha convertido en uno de los ejes centrales del debate económico, político, social y empresarial de los últimos tiempos. Más allá de su dimensión cuantitativa —al alza de una manera sumamente desproporcionada— el absentismo revela una problemática compleja en la que confluyen factores organizativos, condiciones de trabajo, salud física y mental, conciliación de la vida familiar con la laboral y estrategias empresariales de control de costes. La apelación al absentismo como categoría global tiende, con frecuencia, a invisibilizar la heterogeneidad de las situaciones que lo integran, equiparando realidades profundamente distintas y generando respuestas que pueden resultar excesivamente rígidas o simplificadoras. El riesgo radica en que, bajo el pretexto de hacer frente al absentismo, se adopten medidas que erosionen derechos vinculados a la protección de la salud, la igualdad o la no discriminación.

Y es que la evolución normativa reciente ha desplazado el debate desde modelos basados en automatismos extintivos —cuyo ejemplo más paradigmático fue la configuración del despido objetivo por faltas de asistencia— hacia un escenario en el que adquieren protagonismo los sistemas de incentivos salariales vinculados a la asistencia, la configuración convencional de las faltas disciplinarias y la exigencia de criterios más precisos en el cómputo y valoración de las inasistencias. Este tránsito no ha simplificado el panorama, sino que ha incrementado la necesidad de una interpretación sistemática que evite soluciones desproporcionadas o contrarias al principio de igualdad, especialmente cuando determinadas ausencias se conectan con situaciones de enfermedad, discapacidad o ejercicio de los derechos de conciliación.

En este contexto, la distinción entre ausencias justificadas e injustificadas, así como entre aquellas que gozan de una protección reforzada y aquellas que no la tienen, se revela esencial. No todas las inasistencias pueden recibir el mismo tratamiento jurídico ni generar idénticas consecuencias retributivas o disciplinarias. La delimitación de estas categorías condiciona la validez de las políticas empresariales en materia de incentivos y la procedencia de eventuales sanciones, incluido el despido disciplinario. De ahí que la problemática del absentismo no

pueda abordarse exclusivamente desde una lógica de control o sanción, sino que exija integrar también la perspectiva preventiva y la responsabilidad empresarial en la organización del trabajo y en la garantía de entornos saludables. Es por ello por lo que la técnica de redacción de convenios colectivos y acuerdos internos cobra una especial relevancia. La vinculación de determinadas partidas salariales a la presencia efectiva en el trabajo exige un diseño sumamente cuidadoso que respete el principio de no discriminación y evite efectos indirectamente lesivos para colectivos especialmente protegidos. De igual modo, la tipificación convencional de las faltas por ausencias injustificadas debe atender a criterios claros de cómputo temporal y gravedad, evitando ambigüedades que puedan comprometer la seguridad jurídica o facilitar aplicaciones automáticas desconectadas de las circunstancias del caso concreto.

El presente trabajo aborda, desde una perspectiva sistemática, los límites jurídicos de las medidas empresariales relacionadas con las ausencias al trabajo en el actual contexto de preocupación por el absentismo. De este modo, se analizarán los fundamentos constitucionales que condicionan la implantación de incentivos ligados a la asistencia, la necesidad de articular soluciones equilibradas que armonicen la organización productiva con la tutela de derechos de la persona trabajadora, abordando especialmente el tratamiento jurídico de las situaciones de incapacidad temporal dentro de las políticas empresariales de control y los criterios para la válida configuración del despido disciplinario por faltas de asistencia. El objetivo es ofrecer un marco que contribuya a clarificar un terreno donde la tensión entre eficiencia, sostenibilidad empresarial y garantía de derechos se manifiesta con especial intensidad. Con todo y antes de nada, conviene contextualizar la problemática que aquí se va a tratar mediante una aproximación al fenómeno del absentismo, analizando —aunque sea mínimamente— sus factores determinantes y valorando el impacto que genera.

2. El absentismo laboral como realidad socioeconómica con relevancia jurídica y empresarial

Más allá del debate en torno a lo que debe entenderse o no como absentismo[1], lo cierto es que es éste un fenómeno que está desbordando actualmente toda frontera conocida. Las cifras más recientes revelan que el absentismo en Es-

[1] Por ejemplo, para Sala Franco, T.: *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, p. 9, existen dos clases de absentismo. El primero que lo conforman «las ausencias de la persona trabajadora al trabajo comprensivas de las faltas de puntualidad al trabajo y de las faltas de asistencia al trabajo legalmente justificadas o no». El segundo es el que denomina absentismo presencial y se traduce en el «tiempo de trabajo perdido [porque] la persona trabajadora acude a su trabajo y no trabaja o se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo, que podrá estar igualmente justificado o no».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

paña se ha elevado a niveles históricamente altos en los últimos años. Según el último informe de Randstad Research[2], los datos correspondientes al tercer de trimestre de 2025 ponen de manifiesto que en España el nivel de absentismo ha provocado la pérdida de un 6,6% de las horas pactadas, mientras que el absentismo por IT ha supuesto la pérdida de un 5,2% de las horas pactadas en el período referido[3], aunque ello con picos superiores en determinados sectores[4] y comunidades autónomas.[5] En términos absolutos, ese 6,6% de absentismo equivale a que, en promedio, cada día un total de 1.477.549 personas no acudieron a su puesto de trabajo, de las cuales un total de 1.164.129 personas se encontraban de baja médica durante el primer trimestre del año. Por su parte, el INE, a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, confirma una tendencia al alza de las horas no trabajadas, especialmente por IT y señaladamente tras la pandemia. De igual forma, el sistema de datos de incapacidad temporal del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones evidencia un incremento sostenido, aunque con ligeros vaivenes, de los procesos de IT, tanto en número de procesos iniciados como en duración de los mismos.[6] Con más detalle se muestra el informe publicado por la AIReF sobre la evaluación del gasto público en IT de 2026. Entre sus conclusiones[7] merecen destacarse las siguientes:

---

[2] Disponible en https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-tercer-trimestre-2025/

[3] El informe distingue, por un lado, el absentismo en un sentido amplio, que incluye tanto las ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica (situaciones de IT) como el resto de ausencias, y, por otro, el absentismo por IT, que mide la ausencia del trabajador en su puesto por esta causa.

[4] La industria cuenta con un absentismo general del 7,2% y con un absentismo por IT del 5,6%, ambos niveles superiores a la media del resto de sectores. En cuanto a actividades, las que mayor absentismo generaron fueron las actividades postales y de correos y los servicios a edificios y actividades de jardinería, con niveles del 11% cada una. Y liderando el absentismo por IT aparecen las actividades de servicios a edificios y actividades de jardinería y de recogida, tratamiento y eliminación de residuos, con niveles del 10,2% y 9,2% respectivamente. Por el contrario, entre las actividades con menores nivel de absentismo se encuentran las actividades relacionadas con el empleo (3,1%) y las actividades jurídicas y de contabilidad (3,1%). Y, limitando el análisis al absentismo por IT, aparecen las actividades de programación y consultoría (1,9%) y las actividades jurídicas y de contabilidad (2,0%).

[5] El análisis regional apunta a que en ciertas comunidades autónomas el absentismo es más grave, como en Murcia (9,2%), Canarias (8,5%) y Cantabria (8,2%). Mientras que en Madrid (5,7%), Baleares (5,9%) y La Rioja (6,0%) el problema, aunque relevante, no tiene la misma magnitud que en otras comunidades.

[6] Por poner unos ejemplos, en los meses de enero a noviembre de 2025, hubo un total de 8.831.256 procesos, teniendo una media de duración de 43.27 días. En 2024, el número de procesos ascendió a 9.262.614, teniendo una media de duración de 43,31 días. En 2023, la cifra alcanzó los 8.981.206 procesos, con una media de duración de 39,52 días y, en 2022, la cifra llegó a 11.575.474, con una media de duración de 30,62 días.

[7] Criticadas, por ejemplo, por Arenas Gómez, M.: «Breve análisis crítico del estudio de la AIReF sobre incapacidad temporal», en *IurisCrimPol, blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, de 23 de febrero de 2026 (https://blogs.uoc.edu/edcp/es/analisis-critico-estudio-AIReF-incapacidad-temporal/).

— Los episodios de IT por contingencias comunes pasan de 4,7 millones en 2017 a casi 8,6 millones en 2024 y su incidencia pasa de 21,4 casos por cada 1.000 afiliados en 2017 a 33,9 en 2024, lo que supone un crecimiento acumulado del 58,4%. La incidencia de la IT en los trabajadores por cuenta ajena es superior en todo el periodo. Además, experimenta un crecimiento superior entre 2017 y 2024, del 60%, frente a la estabilidad entre los trabajadores por cuenta propia. Por el contrario, son los trabajadores por cuenta propia los que registran mayor nivel y crecimiento de la duración promedio.
— La duración media de los procesos evoluciona desde los 40 días en 2017 a los 45,9 en 2024, es decir, un 14,8% de crecimiento acumulado. Entre 2017 y 2024, ganan peso las IT de menos de 3 días (+141% acumulado) y de más de 365 días (+205%). Se da una mayor duración de los procesos en autónomos, enfermedades musculoesqueléticas, lesiones, trastornos mentales, mayor edad y mujeres. Existe correlación entre los tiempos de espera del Servicio Nacional de Salud y la duración de los episodios de IT.
— Las enfermedades musculoesqueléticas, las respiratorias y las derivadas de la salud mental presentan los niveles más altos de incidencia. De hecho, los trastornos mentales presentan las mayores duraciones medias, de 67 días en 2017 a 98,5 días en 2024.
— Los episodios de IT se encuentran concentrados en un porcentaje reducido de personas y esta concentración ha aumentado en los últimos años: el 25% de las personas acumulan el 51% de los episodios de IT en 2017, porcentaje que se ha incrementado hasta el 55% en 2024. Además, el porcentaje de personas que inician más de un episodio de IT al año ha crecido (23% en 2017, 26,5% en 2019 y 31,8% en 2024).
— El factor más determinante para tener una IT es haber estado en situación de IT el año anterior (+250% de probabilidad). También existe una mayor probabilidad si se dan estas circunstancias: empresas grandes (+81% con respecto a microempresas), nivel salarial medio (+52% con respecto al primer cuartil), mujeres (+21%), menores de 40 años (+20%), sector público (+14%)), contrato indefinido (+12% con respecto al fijo discontinuo)[8]. Los sectores con mayor probabilidad son la industria manufacturera, las actividades sanitarias, el transporte, el saneamiento y las actividades administrativas.
— La incidencia de la IT es una variable procíclica, lo que quiere decir que aumenta en fases alcistas de la economía, mientras que se reduce en etapas contractivas.

[8] Señala también el informe que el cambio de un contrato temporal a uno indefinido incrementa en torno a un 30% la probabilidad de iniciar una IT.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

— En el régimen especial de funcionarios civiles del Estado, la incidencia pasó de 13,2 a 20,3 casos por 1.000 mutualistas (2017-2024). La duración media fue de 59,4 días en 2024 (–22% vs. 2017). Los mutualistas de provisión privada presentan mayor incidencia y duración de IT que los de la opción pública. El mayor crecimiento se registra en enfermedades infecciosas (de 0,3 a 0,9) y mentales (de 1,3 a 2,8 casos por 1.000 mutualistas). El factor más influyente en la probabilidad de IT es haber tenido un episodio el año previo. Existe una mayor duración en los procesos iniciados por trastornos mentales, patologías musculoesqueléticas, profesorado universitario, maestros y Cuerpo Nacional de Policía.

Teniendo en cuenta estos datos y los que proporcionan otros informes y estadísticas[9], resulta evidente que la principal causa de absentismo es la IT mayormente por contingencias comunes, pero también por contingencias profesionales, hecho éste que ha puesto de relieve la mayor incidencia de los trastornos de salud mental[10], cuya prevalencia ya había sido advertida por la OMS y la OIT como uno de los grandes desafíos laborales contemporáneos.[11] De igual modo, las secuelas post-COVID y los procesos de larga duración asociados a ellas han tensionado sobre manera el sistema de salud, así como la mayor incidencia de patologías muscoloesqueléticas vinculadas a trabajos exigentes o a posturas mantenidas en el tiempo.

---

[9] Como el del Colegio General de Economistas para 2025 (https://servicioestudios.economistas.es/59-absentismo-laboral-en-espana-2019-2025/), el de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo para 2025 (https://www.amat.es/wp-content/uploads/2025/09/2025-09-16-Informe-de-Absentismo-Laboral-derivado-de-la-ITCC-Ano-2024-y-avance-1S2025.pdf) y las estadísticas que ofrecen las propias Mutuas.

[10] Muy acusada en los menores de 35 años.

[11] Según la OMS, los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental. De igual modo, los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes: insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal; horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles; falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo; condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes; cultura institucional que permite los comportamientos negativos; apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria; violencia, acoso u hostigamiento; discriminación y exclusión; funciones laborales poco definidas; promoción insuficiente o excesiva; inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ello, la OMS redactó las Directrices sobre salud mental en el trabajo (2022) que proporcionan «orientaciones mundiales de salud pública basadas en la evidencia sobre intervenciones organizacionales, capacitación de gestores y trabajadores e intervenciones individuales para la promoción de la salud mental positiva y la prevención de los problemas de salud mental, así como recomendaciones sobre el regreso al trabajo después de la ausencia asociada a los problemas de salud mental y la obtención de empleo para las personas que viven con dichos problemas» (https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work).

Ahora bien, el absentismo no sólo responde a este factor, sino a otros varios. Así, no cabe desdeñar la influencia que puedan tener las condiciones de trabajo, esto es, las elevadas cargas de trabajo, los horarios intensivos, la falta de autonomía, la precariedad, el sistema de trabajo a turnos, la (real o irreal) sensación de falta de equiparación entre el trabajo realizado y el salario que se percibe o las mayores dificultades que pueda poner la empresa en materia de conciliación. Son todas ellas circunstancias que van minando poco a poco la capacidad de trabajo de la persona trabajadora, sometiéndola a riesgos psicosociales como el estrés, el *burnout* o, incluso, el acoso laboral. Unido a esto, el clima laboral de la empresa puede constituir también un factor determinante del absentismo. De esta forma, entornos caracterizados por una comunicación deficiente, por la falta de motivación a los empleados (como ocurre cuando se trabaja rutinariamente en cadenas de producción), por un escaso o nulo reconocimiento o por un trato inhumano o, si no se quiere decir así, por un trato simplemente «contable», son los que suelen registrar mayores tasas de absentismo, esta vez, reactivo, vinculado a la desmotivación.

Por su parte, también tienen su incidencia factores demográficos y sociales, como el envejecimiento de la población o —por qué no decirlo— la menor implicación laboral que se observa en la población más joven en edad de trabajar. Hecho éste que no cabe ver desde una perspectiva reduccionista o simplista, sino más bien como consecuencia de un conjunto de variables tan diversas como trayectorias profesionales más fragmentadas, rotaciones contractuales, un mercado de trabajo caracterizado por la precariedad especialmente en los primeros años y unas expectativas que tienen ahora las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral que ponen en juego factores como la conciliación, la flexibilidad horaria, el bienestar psicosocial o la obtención de mejores salarios.

De igual modo, evidentemente han tenido su impacto los cambios normativos acaecidos en los últimos años con, entre otros, la paradigmática eliminación del muro de contención que suponía el despido objetivo por absentismo (art. 54.d ET), las modificaciones operadas por la Ley 15/2022 que han introducido en las empresas el temor de que puedan ser demandadas por discriminación por enfermedad (con todo lo que ello puede implicar) y la aprobación del RD 956/2018 que incrementa al 100% el complemento retributivo en IT para el personal de la Administración General del Estado desde el primer día. Precisamente, esta medida, como señala el informe de la AIReF, ha aumentado en torno a un 40% la probabilidad de iniciar una IT al mes y provocado el efecto global de incrementar un 14% el total de días no trabajados por IT al mes. Este mismo complemento y según el mismo informe lo recogen aproximadamente el 50% de los convenios sectoriales y el 65% de los de empresa, ocasionando la

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

mejora de la base reguladora[12], pero teniendo como efecto rebote, igualmente, el aumento de la probabilidad de iniciar un proceso de IT al constatar la persona trabajadora que sus ingresos no van a verse afectados.

En fin, hay que poner en juego, también, la incidencia que tiene la propia gestión de la IT, con deficiencias, como señala de nuevo el informe de la AIReF, en la coordinación entre servicios sanitarios, Mutuas[13] y Seguridad Social, con listas de espera cada vez más extensas y con retrasos en las primeras citas médicas o en los diagnósticos especializados; retrasos que, desde luego y a su vez, llevan a que los procesos se alarguen y se demore la reincorporación al mercado laboral.

El absentismo, por lo tanto, no es un fenómeno monocausal (hasta puede deberse a factores emergentes, como inmediatamente se explicará), ni obedece siempre y en todo caso a comportamientos desviados de las personas trabajadoras.[14] Sus consecuencias, además, son muy serias a nivel de costes y de gestión interna de la organización empresarial.[15] Por lo pronto, el gasto pú-

---

[12] Según datos del mismo informe, por tramos, en los convenios sectoriales alrededor del 50% incluye mejoras en los tres primeros días —un periodo sin cobertura legal—, mientras que esta proporción asciende al 55-60% en los tramos de 4 a 20 días y de más de 21 días. En los convenios de empresa, el porcentaje es más homogéneo: en torno al 65% incorpora mejoras en los tres tramos. Además, se observa que, en los convenios que incluyen mejoras, la cuantía final promedio de la prestación se sitúa en torno al 80% de la base reguladora entre los días 1 y 3, al 91% entre los días 4 al 20 y al 97% a partir del día 21. Por aportar, en fin, otro dato complementario al anterior, cabe apuntar que, a diciembre de 2025, de 1.017 convenios registrados, 807 contenían «complementos a la enfermedad común», lo que hace un total del 79,35%. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos de trabajo.

[13] Aunque cabe recordar, porque todo hay que decirlo, las medidas que se introdujeron en 2025 para mejorar la gestión de la IT y de la asistencia sanitaria a través de las Mutuas y así evitar la prolongación innecesaria de los procesos. Así, Resolución de 3 de julio de 2025, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Y todo ello en el marco de lo que propone el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que señala que «el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público» y que con este fin se insta «a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico».

[14] Evidentemente y si se me permite la expresión, «haberlos, haylos». De hecho, si se realiza una determinada lectura del informe de la AIReF es posible encontrar varios indicios al respecto.

[15] Como bien apunta Goerlich Peset, J. M.ª.: «El tratamiento retributivo del absentismo», en Román Vaca, E. (coord.), *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024, p. 241, «una cierta cantidad de ausencias es inevitable en la fisiología de la organización empresarial. Por ello, el absentismo únicamente se conceptualiza como un problema cuando excede de los límites de la normalidad y de las circunstancias inevitables que pueden provocar esas ausencias».

blico en esta prestación ha crecido de forma exponencial, más de un 200% desde 2014 y es un gasto sólo superado por las pensiones, lo que tensiona sobre manera el sistema de la Seguridad Social. De igual modo, también se ha visto incrementado el coste directo para las empresas, entendido éste como la suma del coste de las prestaciones económicas, el coste de complementos y mejoras y el coste de las cotizaciones.[16] Asimismo, el elevado número de horas no trabajadas tiene un impacto negativo directo en la productividad empresarial y en la competitividad, llegando a afectar, incluso, a la confianza del cliente final, por la pérdida tan significativa de capital humano disponible, lo que a corto, medio y largo plazo puede suponer un lastre para la creación de empleo.[17] Y ello por no hablar de lo que afecta el absentismo en la organización interna de las empresas. La desarticulación del flujo de trabajo individual actúa, por así decirlo, como un catalizador de ineficiencias que, inevitablemente, transciende del puesto de trabajo vacante para desestabilizar el rendimiento del entorno colectivo. Es como una reacción en cadena: la ausencia de la persona de trabajadora no implica, ni mucho menos, la desaparición de sus obligaciones, sino que éstas se desplazan hacia el resto de la plantilla si es que no es posible o fácil contratar a un sustituto (sustituto al que, igualmente, hay que seleccionar y formar, coste éste invisible, pero que existe para las empresas). La sobrecarga, además, no es sólo cuantitativa; puede que sea cualitativa también, ya que se obliga a las demás personas trabajadoras a alternar sus funciones habituales con tareas para las que puede que no estén preparadas de forma específica y sin una previsión temporal a corto plazo. Ni que decir tiene que todo ello termina erosionando, minando, a las personas trabajadoras presentes; personas que, por cierto, y todo hay que decirlo, parece que no existan o no importen cuando se habla de absentismo en general o del absentismo por causa de incapacidad temporal. A ellas también conviene prestarles atención en todo este escenario porque, de un modo u otro, les va a afectar la fatiga excesiva y el estrés[18] al tener que asumir el trabajo remanente para evitar la caída de la productividad. El absentismo, así vistas las cosas, puede llegar a ser y de forma irremediable un factor disruptivo en el clima interno de la organización por la percepción de inequidad que las personas presentes pueden llegar a sentir respecto de las ausentes.[19]

---

[16] En su informe, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo lo cifra en 14.100,24 millones de euros.

[17] Como evidencia el informe sobre absentismo del Colegio General de Economistas antes citado, las horas no trabajadas por absentismo en 2023 equivalen a la jornada laboral anual de casi un millón de trabajadores a tiempo completo.

[18] Catalizadores del absentismo, como se ha visto, lo que genera un efecto rebote nada desdeñable.

[19] Y esto es algo que puede llevar a otra variable: la fuga de talento, al percibir los trabajadores que su asistencia al trabajo, en un contexto empresarial en el que existe absentismo recurrente, es causa de una mayor sobrecarga laboral.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

3. Nuevas causas de absentismo vinculadas al cuidado de mascotas

En los últimos años, el análisis del absentismo laboral ha comenzado a incorporar factores emergentes que trascienden las causas tradicionalmente reconocidas, como la enfermedad, las responsabilidades familiares o las condiciones organizativas. Entre estas nuevas realidades, el cuidado de mascotas ha adquirido una relevancia creciente, en paralelo al aumento de hogares con animales de compañía y a la progresiva consideración de éstos como miembros del núcleo familiar. Y es que, en efecto, el cuidado de mascotas puede generar situaciones que deriven en ausencias laborales, ya sea de carácter puntual o recurrente. Entre las principales circunstancias se encuentran las urgencias veterinarias, los periodos de adaptación del animal, las necesidades específicas derivadas de enfermedades crónicas o la falta de redes de apoyo para su atención. Estas situaciones pueden verse agravadas en contextos urbanos, donde las limitaciones de espacio, tiempo y servicios disponibles dificultan la conciliación entre las obligaciones laborales y el cuidado del animal.

Teniendo ello en cuenta, es fácil suponer que, desde una perspectiva organizativa, este fenómeno plantea nuevos retos para la gestión de recursos humanos y de la organización productiva. Es más, incluso comienza ya a proyectar efectos concretos en el ámbito jurídico-laboral. En particular, la cuestión adquiere especial relevancia en relación con la calificación de las ausencias y su eventual encaje en el régimen disciplinario, lo que obliga a los órganos judiciales a pronunciarse sobre si determinadas inasistencias vinculadas al cuidado urgente de animales de compañía pueden reputarse justificadas. Precisamente en esta línea se sitúa la sentencia de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Barcelona, de 28 de enero de 2026 (rec. 109/2025), que constituye un ejemplo paradigmático de cómo estos nuevos supuestos están siendo abordados desde categorías jurídicas tradicionales como la culpabilidad, la gravedad y la proporcionalidad.

En concreto, en esta resolución, se discutía la procedencia de un posible despido fundamentado en cuatro incidentes de inasistencia o puntualidad durante dos meses. El magistrado evaluó cada falta imputada para determinar su grado de culpabilidad y gravedad, requisitos exigidos, como se conoce, en esta clase de ceses. Pues bien, dejando a un lado que una de las faltas se considera judicialmente de impuntualidad y no de asistencia y, además, no acreditada fehacientemente por la empresa y que las otras dos se consideran injustificadas, pero no con la entidad suficiente como para habilitar la vía del despido, donde cabe poner el foco de atención es en una falta en concreto, la que fue debida a la asistencia de la persona trabajadora al veterinario para practicar la eutanasia a su mascota debido al empeoramiento crítico, súbito y sobrevenido de la salud de ésta. Lejos de considerar esta ausencia al trabajo como injustificada, el magistrado la tiene por apropiada basándose en la aplicación de la teoría gradualista y en razones humanitarias, éticas y morales, anteponiendo la dignidad del ani-

mal como «ser sintiente» en virtud de lo que determina la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.

Así, recordando sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, el magistrado explica que «la desobediencia en el trabajo para que sea susceptible de ser sancionada con despido *ex* artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, ha de tratarse de un incumplimiento grave y culpable, trascendente e injustificado, en la medida que una simple desobediencia, que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato». Atendiendo a este planteamiento, se anula la gravedad y culpabilidad de la falta alegada por la empresa porque «aun siendo cierto que no existe un permiso o licencia en el Estatuto ni en convenio que resulta de aplicación a la que la trabajadora podía recurrir para ausentarse de su puesto de trabajo y llevar de urgencia a su perra al veterinario, razones humanitarias, éticas y morales justifican que se haya priorizado la salud de un animal doméstico que prácticamente agonizaba a consecuencia de su precario estado de salud debido a su edad respecto de la obligación de acudir a su puesto de trabajo». Y se añade que «no puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansa en razones sobrevenidas, imprevisibles, humanitarias y éticas, pues resultaría inmoral que el animal hubiera tenido que prolongar la agonía hasta que la trabajadora terminase su jornada más allá de las 16:00 horas para que volviera a su domicilio, llevara la perra hasta la clínica veterinaria y se procediera a eutanasiarla».[20]

El fallo, como se observa, sostiene que el deber de evitar el sufrimiento animal puede excepcionar el cumplimiento de la jornada, obligando a las empresas a gestionar las ausencias bajo un prisma ético, empático y humanitario conforme a lo que se explica en la Exposición de Motivos de la Ley 7/2023, que apunta que «la tenencia de animales de compañía debe llevar aparejada una responsabilidad a la altura del cuidado que se debe dar a un ser diferente a una cosa, por lo que la tenencia de animales de compañía debe suponer un compromiso con su cuidado en el transcurso del tiempo, su identificación y con su integración en el entorno». Pues bien, ciertamente, creo que es imposible no estar de acuerdo con un planteamiento como el que antecede; un planteamiento proporcionado porque cobija bajo su protección supuestos graves de agonía e imprevisibles (y no otros) que, por su naturaleza, exigen inmediatez y no admiten diferimiento en el tiempo y un planteamiento que incorpora de forma explícita la dimensión del bienestar animal y el vínculo humano-animal dentro del juego de los intereses contractuales, respondiendo a criterios éticos

[20] Se une a todo lo anterior que la persona trabajadora mostró una clara voluntad de compensar el tiempo perdido, circunstancia ésta que también desgrava la reprochabilidad de su conducta.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

contemporáneos.[21] Tal vez incluso hasta sea esta sentencia la clave para que en la negociación colectiva se empiecen a incluir permisos, retribuidos o no, para atender problemáticas tan extremas como la eutanasia de una mascota u otras de menor transcendencia, bolsas de horas, protocolos de actuación y comunicación o mecanismos de compensación que posibiliten a la persona trabajadora recuperar el tiempo no trabajado.

Con todo, podría surgir en las empresas la idea de que la persona trabajadora consumiera días de vacaciones o asuntos propios para atender al cuidado, dicho en sentido amplio, de su mascota. Cierto es que, en cuanto a las vacaciones, nada impediría un pacto al efecto en la práctica. No obstante, resulta que el período vacacional tiene una finalidad muy definida, el descanso y la recuperación física y mental, además de estar sometido a una planificación previa y a un común acuerdo entre las partes. Difícilmente un pacto como el antedicho podría superar el filtro de la idoneidad jurídica en la medida en que las vacaciones no constituyen una bolsa de días indiferenciada de disponibilidad unilateral. Podrían merecer, esto dicho, distinta consideración los días de asuntos propios, cuando estén previstos convencionalmente, pues su configuración suele admitir mayor operatividad práctica. No obstante, en este caso, la exigencia de preaviso o la sujeción, por ejemplo, a necesidades organizativas podría resultar incompatible con supuestos extremos como el descrito en la sentencia.

Finalmente, me atrevo a realizar una última reflexión. Me parece muy apresurado sostener que debería quien legisla implementar una serie de permisos retribuidos para el cuidado de las mascotas. La creación de este tipo de permisos no puede hacerse por motivos ideológicos o de conveniencia política o de sensibilidad con los animales, que es algo esto último que se debería presuponer en todo ser humano. Antes al contrario, su implantación exigiría tomarse en serio —que, en ocasiones, no se hace— el mercado de trabajo español caracterizado por estar formado en más de un 90% por pequeñas y medianas empresas y micro pymes a las que, como bien se ha dicho en otros foros, hay que acompañar por sostener el empleo y no ahogar en más burocracia, obligaciones y cargas económicas. Además, esta medida requeriría también una delimitación rigurosa de supuestos, requisitos probatorios, extensión temporal y régimen de control a causa del consabido, pero a veces voluntariamente olvidado, impacto organizativo y económico.

De hecho, lo que demuestra la sentencia es que el ordenamiento jurídico, interpretado conforme a la realidad social y a una norma transversal como es la Ley 7/2023, ya dispone de herramientas para resolver casos extremos mediante la ponderación, la graduación y la proporcionalidad. Por ello, creo más prudente

[21] Mismos criterios éticos que han llevado a considerar como violencia vicaria la muerte de una mascota para dañar a la pareja. Así, sentencia Juzgado de Violencia sobre la Mujer, n.º 2, Las Palmas de Gran Canaria, de 22 de septiembre de 2025 (rec. 1133/2025).

considerar la vía de la negociación colectiva, como antes he comentado, como vía natural de experimentación de este tipo de medidas al permitir modular la respuesta conforme a las características empresariales. Y es que, en definitiva, antes de multiplicar *ex lege* nuevos permisos retribuidos de alcance general, parece más coherente con la técnica jurídica y con la realidad productiva española confiar en la interpretación ponderada del ordenamiento jurídico y en la capacidad moduladora de la autonomía colectiva, evitando así que una respuesta bienintencionada termine siendo una fuente innecesaria de rigidez y de desequilibrio económico.

4. Entre la prevención y la sanción: incentivos antiabsentismo y poder disciplinario por faltas de asistencia injustificadas

4.1. Incentivos salariales vinculados a la asistencia: ¿instrumento legítimo o penalización encubierta?

Con unos niveles de absentismo tan abrumadoramente altos y con las consecuencias que acarrea y ante una política gubernamental que parece no poner el foco de atención en este fenómeno[22], es lógico que las empresas tiendan a buscar soluciones para frenarlo.[23] Una de ellas es la inclusión en los convenios colectivos de incentivos salariales vinculados a productividad (individual o colectiva) y modulados por la asistencia efectiva al trabajo (también individual o colectiva). La posibilidad de diseñar estos sistemas de retribución variable responde a la lógica productiva —totalmente lícita— de premiar el rendimiento, la disponibilidad y la contribución a determinados objetivos empresariales, entre los que puede incluirse el absentismo.[24]

El problema, no obstante, es que esta posibilidad no es absoluta. El diseño y la aplicación de esta clase de incentivos debe respetar el marco constitucional y legal que tutela la igualdad y proscribe la discriminación —ya sea ésta directa o ya sea indirecta—, así como las previsiones estatutarias al respecto de la estructura salarial y la negociación colectiva. Así, la vinculación de una parte del salario a la presencia efectiva en el puesto de trabajo puede resultar legítima cuando responde a criterios objetivos, generales y proporcionados. En sentido contrario, será ilícita si penaliza situaciones protegidas o produce efectos desiguales no jus-

[22] Más allá de la creación de un Observatorio impulsado al efecto.

[23] De hecho, a diciembre de 2025, del total de 1017 convenios registrados, 287 de ellos contenían «medidas relacionadas con el absentismo», lo cual representó el 28,22% del total. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos de trabajo.

[24] La STJUE de 18 de enero de 2018 (asunto C-270/2016) declaró, a estos efectos, que «combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2.b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo. Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

tificados. Desde esta perspectiva, por lo tanto, no es tan importante el modo en que se materialice el incentivo, sino su configuración y los efectos prácticos que ésta produce: si la medida es formalmente neutra, pero quebranta derechos protegidos u ocasiona situaciones de mayor vulnerabilidad entonces el incentivo no estará correctamente diseñado desde una óptica constitucional.

Pues bien, siguiendo esta línea argumentativa, se ha afirmado —muy certeramente— en sede judicial que la configuración del incentivo no debe penalizar a las personas trabajadoras cuando éstas se ausenten por ejercitar sus derechos de conciliación[25], ya sean los legales o los convencionales.[26] En efecto, habida

[25] En materia de permisos (incluido el permiso acumulado para el cuidado del lactante) y como botón de muestra, SSTS de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024) y de 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018) y SAN de 8 de junio de 2016 (rec. 131/2016). En materia de reducción de jornada, STS de 23 de septiembre de 2025 (rec. 259/2023) y, de igual modo, STS 4 de octubre de 2022 (rec. 574/2019) que apunta que «cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado de hijo, la disminución proporcional del salario sólo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas. Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo». Sobre el permiso por paternidad, la STS de 14 de enero de 2026 (rec. 119/2025) recuerda que «la STS de 23 de septiembre de 2020 confirmó la sentencia de instancia, que había condenado a la empresa a incluir dentro del sistema de retribución variable regulado en un reglamento de la empresa al colectivo de trabajadores que disfrutaban del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute. Se trataba de unos incentivos por consecución de objetivos que no se veían afectados por ausencias derivadas de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permisos de maternidad, lactancia y baja por incapacidad temporal. Esta Sala declaró que la diferencia de trato, a efectos de esos incentivos, entre las ausencias derivadas del permiso de maternidad y paternidad vulneraba el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres». De igual modo, la misma sentencia también apunta que, en materia de suspensión por nacimiento de hijo, «la STS de 10 de enero de 2017 declaró contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o, al menos, las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo de embarazo, a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de unos incentivos. Las trabajadoras de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo veían alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación porque no percibían incentivos hasta que no volvían a transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de dicha reincorporación. La Sala declaró que se trataba de una discriminación directa». En fin, la STS de 15 de enero de 2026 (rec. 176/2024) reconoce el derecho de las facultativas del Servicio Madrileño de Salud que hacen uso de la lactancia natural y que prestan servicios en los hospitales de la Comunidad de Madrid a ser dispensadas de hacer guardias localizadas durante los primeros doce meses de vida del niño a su cargo y a percibir el complemento de atención continuada (guardias médicas) durante ese periodo, calculado con el promedio del año anterior al nacimiento.

[26] Aunque hay quien se muestra crítico con el hecho de dar el mismo tratamiento a todos los derechos de conciliación. Así, Goerlich Peset, J. M.ª: «El tratamiento retributivo…», *op. cit.,* p. 254, señala que «una parte de las facultades de conciliación reconocidas legal o, sobre todo, convencionalmente se relacionan con el recurso a determinados servicios públicos. Pero estos pueden tener, y de hecho tienen, una oferta variada que en muchos casos posibilitará la selección de horarios de forma compatible con la prestación laboral. En estos casos, por ejemplo, el de los permisos para acompañar a menores o dependientes, establecer la relación con el art. 14 CE no resulta fácil; ni menos discutir que la empresa pueda legítimamente incentivar la adopción de determinadas opciones por los trabajadores».

cuenta de la dimensión constitucional que poseen tales derechos, la empresa no puede implantar un sistema de pluses que comporte neutralizar *de facto* su disfrute pleno, máxime cuando ello supondría, igualmente, incurrir en una discriminación indirecta por razón de género, al ser más las mujeres que los hombres las que hacen uso de ellos en una mayor proporción[27] o, incluso, en una discriminación por asociación si, por ejemplo, se hace uso del permiso por infortunios familiares y se penaliza económicamente a la persona trabajadora debido a su relación con un familiar o conviviente enfermo.[28] De igual forma, tampoco cabe computar como jornada no productiva a efectos del incentivo de productividad/asistencia las horas o días de ausencia por motivo del ejercicio del permiso para realizar funciones sindicales o de representación, habida cuenta de su conexión con el derecho fundamental a la libertad sindical.[29]

Podría discutirse, con todo, si no merecerían el mismo tratamiento permisos como el de matrimonio o constitución de pareja de hecho, el de asistencia a exámenes, el de traslado de domicilio habitual, el de donación de órganos[30] o el de cumplimiento de deber inexcusable, pues, aunque no son propiamente derechos en materia de conciliación ni se encuentran relacionados con ningún otro derecho fundamental, están reconocidos legalmente y su cómputo a efectos de no cobrar o cobrar en menor cuantía el incentivo de asistencia podría suponer tanto como desnaturalizar su alcance y eficacia práctica. Sobre ello, téngase en cuenta que, de nuevo en sede judicial y sobre la base de que, si la negociación colectiva crea un determinado complemento, es, por ello, soberana para decidir si se aplica o no durante los días de permiso[31], se ha concluido que sí que podrán computarse y, por lo tanto, modular a la baja el cobro del incen-

---

[27] Como muy didácticamente explicaba la STC 153/2021, de 20 de octubre.

[28] Otra cosa sea que, por ejemplo, este permiso se utilice indebidamente, pero, para ello, el empresario ya dispone de los mecanismos de actuación oportunos.

[29] STS de 16 de enero de 2026 (rec. 2/2025). Y el mismo planteamiento conduce a sostener idéntica conclusión en materia de derechos de ausencia o de presencia reducida reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales precisamente por su conexión con el derecho a la integridad física del art. 15 CE. Con el ejercicio del derecho fundamental de huelga, sin embargo, no ocurre lo mismo, dejándose en manos del convenio incluir, a efectos de modular el plus de que se trate, las jornadas no trabajadas con ocasión de una huelga. Así, se ha dictaminado que «solo cabría incluir el tiempo de ejercicio del derecho de huelga en el cómputo del absentismo si el convenio colectivo lo hubiera establecido así expresamente, sin que el silencio del convenio pueda interpretarse en el sentido más desfavorable al derecho fundamental, sino que, por el contrario, ha de hacerse en el sentido más favorable al derecho fundamental» (STS de 9 de febrero de 2023, rec. 2354/2020).

[30] Aunque téngase en cuenta al respecto que este permiso genera una situación especial de IT por contingencias comunes, que comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación (art. 169.1 LGSS).

[31] STS de 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018). De forma crítica, *vid.* el voto particular a esta sentencia.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

tivo las «ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida», como lo serían «las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación».[32] Pues bien, dejando a un lado que la última coletilla no resulta entendible porque justo estos dos permisos (así como otros de los contemplados en el art. 37.3 ET) son naturalmente indiferentes a efectos discriminatorios, en mi opinión, jerarquizar los permisos, creando unos de primera categoría y otros de segunda[33], y penalizar económicamente el ejercicio de éstos últimos supone tanto como llegar a un contrasentido jurídico, pues implica vaciar de contenido efectivo unos derechos legalmente garantizados, desincentivando su utilización —cuando pueden ser necesarios— y generando una restricción indirecta no prevista por el ordenamiento. Por lo tanto, aunque desvinculados de la conciliación y de la dimensión constitucional de ésta, las ausencias derivadas de estos permisos creo que deberían ser, igualmente, consideradas neutras a los efectos del devengo del citado complemento.

Pero volviendo al hilo de la argumentación central, se ha considerado también que han de reputarse nulas por discriminatorias todas aquellas cláusulas convencionales que reduzcan o supriman el incentivo de productividad a causa de faltas de asistencia debidas a contingencias comunes.[34] Cierto es que llegó a señalar, en su momento, la SAN de 8 de junio de 2016 (rec. 131/2016) que modular la cuantía de un incentivo que combinaba productividad y asistencia cuando se superen determinados umbrales de ausencias (entre el 5% y el 8%) a causa de situaciones de IT era una medida razonable y proporcionada que no vulneraba el derecho a la salud, ya que nada «les impide [a las personas trabajadoras] darse de baja [del plan de incentivos] cuando lo necesiten, teniéndose presente, en todo caso, que en la base reguladora de la prestación se incluirá el incentivo percibido en el mes precedente» y que «la IT constituye ausencia plenamente justificada, pagada al 100% cuando su origen es el accidente de trabajo u hospitalización, a tenor con lo dispuesto en el art. 63.1 del convenio [de aplicación], complementándose también en los supuestos de enfermedad común, conforme se prevé en el art. 63.2 del convenio».

---

[32] STS de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024).

[33] Criticando este modo de entender los permisos del art. 37.3 ET, *vid.* el voto particular más arriba citado.

[34] Las contingencias profesionales merecen otro tratamiento porque, como señala la STS de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024), «la diferencia de trato entre ambos supuestos [contingencias comunes *vs*. contingencias profesionales] por el autor de la norma está igualmente justificada, porque la persona trabajadora que se ausenta por razón de un accidente de trabajo o enfermedad profesional ha perdido temporalmente su salud e integridad física en beneficio de la empresa que le confiere el beneficio, trabajando para la misma (más allá de que pueda ser responsable o no de algún incumplimiento preventivo), mientras que en quien se ausenta por contingencia común no concurre esa circunstancia, la cual es justificación suficiente para que la norma confiera a las contingencias profesionales un trato especialmente favorecido».

Ahora bien, estamos en un momento en que se ha transitado de la legitimidad de la lucha contra el absentismo a la estricta prohibición de discriminación por enfermedad prevista por la Ley 15/2022. Y esto es algo que se observa en varias sentencias del Tribunal Supremo[35] y de la Audiencia Nacional[36], que han quebrado el planteamiento precedente.[37] Así, sobre la base de lo dispuesto en la mencionada norma, se ha afirmado que, aunque «se puede llegar a cualquier tipo de acuerdo en el seno de la empresa, entre la dirección de esta y la representación legal o sindical, para regular la productividad e introducir incentivos que permitan el aumento de la misma, o para establecer cualquier tipo de retribución», los pactos «que se alcancen deberán respetar los derechos de las distintas personas afectadas, y desde luego no pueden introducir ningún tipo de elemento de discriminación, sea esta directa, indirecta, o por referencia. Lo contrario, significaría vulnerar el ordenamiento jurídico, potencialmente el artículo 14 de nuestra Constitución y en todo caso la Ley 15/2022». Por ello, «las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos». Lo contrario, se afirma, sería tanto como vulnerar un conjunto de preceptos de la mencionada norma. Así, el art. 2.1 que proscribe toda discriminación por razón de enfermedad o condición de salud; el art. 2.3 que apunta que «la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública»; el art. 9.1 que dispone que «no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación

[35] SSTS de 16 de enero de 2026 (rec. 2/2025), de 14 de enero de 2026 (rec. 119/2025) y de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024). Y, aunque para otro asunto, se ha reconocido igualmente que los períodos en los que la persona trabajadora se encuentra en situación de IT deben computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos del disfrute de días de libre disposición que requieren de un periodo de trabajo previo.

[36] SSAN de 26 de enero de 2026 (rec. 384/2025), de 30 de mayo de 2025 (rec. 98/2025), de 13 de febrero de 2024 (rec. 306/2023) y de 22 de enero de 2024 (rec. 280/2023).

[37] Si bien la SAN de 16 de septiembre de 2024 (rec. 199/2024), dictada tras la aprobación de la Ley 15/2022, llegó a afirmar, ante un sistema de retribución variable que primaba la productividad y la modulaba con el índice de absentismo de la persona trabajadora, que «ninguna discriminación sufre el trabajador, al amparo de la Ley 15/2022 desde el momento en que, ante una situación suspensiva, únicamente no computa como periodo trabajado aquél en el que proceso de IT por enfermedad común exceda de treinta días, estableciendo en favor del trabajador una cuantificación amplia, incluyendo en el cómputo de tiempo trabajado ausencias menores, y excluyendo únicamente aquéllas que por su elevada duración, inciden de forma evidente en el desempeño, vinculado de forma expresa a la prestación de servicios en un periodo temporal específico». Precisamente, este argumento ha sido refrendado por la STS de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024), que, dictada en casación contra la sentencia anterior, únicamente, anula la parte del clausulado convencional que vincula el nacimiento del derecho al incentivo a permanecer en situación de alta en la empresa durante un período de tres meses excluyendo de cómputo los periodos de IT por enfermedad común.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo»; y el art. 26 según el cual «son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley».

Según este razonamiento, por lo tanto, cuando la ausencia viene provocada por la situación de salud que afecta a quien se encuentra en IT y en tanto que ésta es una situación de suspensión de la obligación de trabajar y de abonar el salario, «el trato peyorativo en materia retributiva constituye una discriminación directa por enfermedad y ello en comparación a los trabajadores que, bien no han tenido situaciones de baja, o bien, las han tenido como derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, y que sí perciben el complemento».[38] Conclusión a la que no obsta el hecho de que el convenio, a su vez, complemente la cuantía de la prestación porque «una cosa es que [se] haya previsto incrementar (a cargo de la empresa) el subsidio por IT y otra bien diversa que con ello se esté compensando la pérdida del complemento salarial de asistencia cuando se reanude la prestación laboral». Es más, en materia de la mejora de la prestación, la SAN de 26 de enero de 2026 (rec. 384/2025) ha dictaminado que debe correr la misma suerte (esto es, la nulidad) la cláusula convencional que module la cuantía del complemento en función de los niveles individuales de absentismo por situaciones de IT.[39] Y es que aquí ya la discriminación no estaría tanto entre personas trabajadoras enfermas y no enfermas, sino, más bien, entre las que estuvieran en tal situación, al tratarlas, según sus propias circunstancias personales, de diferente modo.[40]

---

[38] O, dicho en palabras de la STSJ Galicia, de 29 de junio de 2023 (rec. 1639/2023), «introducir la variable de la incapacidad temporal en el cómputo de las ausencias, puede traer como consecuencia que los trabajadores opten por no acudir al médico para solicitar una baja, aun estando enfermos, para poder cobrar un incentivo que ya han generado y provoca una discriminación por enfermedad, para el trabajador que lo sufre». También muy pragmáticamente señala la STSJ Cataluña, de 29 de julio de 2024 (rec. 22/2024) que «ha de apreciarse que la previsión [convencional en la que] se establece la exclusión del abono del complemento de asistencia, y como consecuencia, del de puntualidad, en los supuestos de trabajadores con bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, implica un trato discriminatorio, por razón de enfermedad; y ello, en comparación a los trabajadores que, bien no han tenido situaciones de baja, o bien, las han tenido como derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, y que sí perciben el complemento. Constituyendo, este trato diferente, una discriminación directa por razón de enfermedad, que no obedece a criterios objetivos».

[39] No sucedería así, sin embargo, cuando la mejora viniera condicionada a otros factores, como podrían ser la entrega de partes médicos, la asistencia a controles o verificaciones, el cumplimiento de trámites o cualquier otro requisito que no implicara la asistencia al trabajo.

[40] Y siguiendo el mismo planteamiento, un incentivo simplemente de asistencia debería reputarse igualmente como nulo. Al respecto, señala Gimeno Díaz de Atauri, P.: «La enfermedad como factor de discriminación ¿el fin de los complementos de absentismo?», en *el Foro de Labos*, de 16 de abril de 2024 (https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-

Ciertamente, la relevancia y el peso de estos argumentos son indudables y seguramente provocarán que, en la práctica, se declaren nulas, como ya se está haciendo, sistemas de retribución variable que reducen el importe del incentivo de productividad por las ausencias que haya tenido la concreta persona trabajadora o, incluso, la plantilla de la empresa.[41] Ahora bien, esta lectura que actualmente se ha impuesto en sede judicial plantea, a mi juicio, una cuestión de mayor calado: ¿debe operar siempre y en todo caso la prohibición de discriminación por enfermedad consagrada en la Ley 15/2022 como cláusula que neutralice prácticamente cualquier técnica retributiva vinculada a la presencia efectiva en el trabajo, sin dejar margen alguno de maniobra a la empresa o, al límite, sin dejar margen de maniobra a la propia negociación convencional?[42] Porque fíjese que el desplazamiento argumental, como antes se decía, es evidente: de considerar legítima la lucha contra el absentismo como expresión de la libertad de empresa, se ha pasado justo al lado diametralmente opuesto, esto es, a un control intensificado que, en la práctica, tiende a identificar de modo automático la pérdida del incentivo con una discriminación directa. ¿Qué es lo que ello provoca? A mi modo de ver, al menos dos consecuencias muy claras: de un lado, la introducción de una asimetría contractual que, al límite, puede desincentivar precisamente la negociación de sistemas salariales de retribución variable ante el temor a la declaración de su nulidad; de otro, la proyección de una sospecha estructural sobre cualquier mecanismo empresarial de gestión del absentismo incluso cuando responde a necesidades productivas acreditadas. Y, desde luego, nada de lo anterior implica desconocer que pueden existir configuraciones de estos pluses claramente desproporcionadas, como aquellas que operan de forma automática e indistinta, convirtiendo *de facto* a la enfermedad como un factor de empobrecimiento estructural. Pero de ahí, creo, no debe seguirse que toda

---

el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/) que, aunque estos incentivos «puros» podrían, en su opinión, superar el filtro de la discriminación, «presentan un riesgo claro de impugnación, con resultado aun incierto».

[41] Si como muestra un botón, en la SAN de 13 de febrero de 2024 (rec. 306/2023) se puede leer que «los planes de incentivos establecidos tienen como único propósito la consecución de determinados objetivos de venta, pero no la reducción del absentismo, acontecimiento que no figura como presupuesto para la obtención del incentivo, sino como barrera para no percibirlo en caso de que se sobrepasen los porcentajes de inasistencia al trabajo que se indican en cada plan», por lo que «si comparamos la situación en que se encuentran dos trabajadores de la empresa que perciben incentivos por ventas, resulta evidente que, a aquellos trabajadores que, por encontrarse en IT, hubieran superado los índices de absentismo exigidos en el plan, se les estaría dispensando un trato desigual y menos favorable que a los trabajadores que no hubieran causado periodos de IT en el tramo temporal de referencia».

[42] Nótese que, también en palabras del Tribunal Supremo, tan sólo sería lícito incluir como ausencias computables a efectos del incentivo, más allá de las jornadas de huelga si así lo establece el convenio colectivo (*vid.* nota 29), tanto los permisos neutros desde el punto de vista de género, como las faltas injustificadas, pero lo cierto es que, para hacer frente a éstas últimas, ya se encuentra el art. 54.2.a) ET. Y, por cierto, tampoco podrían minorar el incentivo (o, incluso, el complemento por IT) las suspensiones de empleo y sueldo porque ello sería tanto como imponer una multa de haber a las personas trabajadoras. Así, SAN de 23 de diciembre de 2025 (rec. 360/2025).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

pérdida o minoración del incentivo asociada a la IT haya de constituir, *per se*, una discriminación directa[43], como, por cierto, parece que ahora bien apunta la ya citada STS de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024).[44]

Por eso, a mi juicio, entiendo que debe intentarse buscar un término medio; un término medio que venga de la mano de la proporcionalidad de la medida o, dicho más claramente, de la aplicación del art. 4.2 Ley 15/2022, que dispone, como es conocido, que «no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla». Es éste un precepto que modula la regla de la prohibición absoluta de discriminación, introduciendo una cláusula de justificación objetiva que exige ponderación y que, en este contexto, podría ofrecer la oportunidad de demostrar, según las circunstancias que se dieran, la finalidad, utilidad y hasta legitimidad del sistema de retribución variable de que se trate. Por lo tanto, de lo que se trataría es de reconstruir el análisis de la legitimidad de los incentivos en clave de proporcionalidad, sin convertir la enfermedad en un ámbito absolutamente inmune a cualquier consecuencia económica derivada de la suspensión contractual que termine erosionando el espacio legítimo de configuración retributiva reconocido a la autonomía colectiva (art. 26.3 ET) y a la libertad de empresa.[45]

---

[43] Y conste que sería fácil caer en la tentación de afirmar que, si no se percibe el incentivo de que se trate, que, a fin de cuentas, es una retribución especial, extraordinaria y diferenciada, es, simple y llanamente, porque no se han cumplido los presupuestos necesarios para obtenerlo.

[44] En lo que parece ser un cambio de doctrina, la sentencia advierte que la minoración de la prima variable en función del tiempo efectivo de prestación de servicios (y, consecuentemente, del tiempo no trabajado por IT) responde a un criterio objetivo y legítimo, vinculado a la naturaleza del complemento retributivo y a su finalidad incentivadora, sin que pueda apreciarse trato discriminatorio por razón de enfermedad o estado de salud. Y ello porque «el principio de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud no lleva a que se haya de mantener la retribución durante los periodos de incapacidad temporal, de manera que esos periodos afectan a los salarios correspondientes a los días de baja y también a las partes proporcionales de los conceptos de devengo superior al mes». Por el contrario, y, como se decía en otro punto (*vid.* nota 37), sí es discriminatorio por razón de enfermedad exigir un determinado período de tiempo (en el supuesto de hecho, tres meses) para percibir, aunque sea proporcionalmente, el incentivo y detraer de ese período el tiempo que se haya estado en IT por contingencias comunes. Así, continúa la sentencia señalando que «cuestión distinta es lo que ocurre con el establecimiento de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial. Ya no estamos en ese caso ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes, sino ante un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad. En ese caso, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley 15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio».

[45] Ni tan siquiera en el despido por enfermedad se ha llegado aún a determinar si debe reputarse como nulo o como improcedente.

Pues bien, si ello se acepta, si se acepta que allí donde exista justificación objetiva y equilibrio razonable, el principio de igualdad no debería operar como cláusula de nulidad automática en esta materia, sino como parámetro de control ponderado, la conclusión a la que se llega es al descarte de la tesis que aboga por la ilegitimidad radical del sistema de incentivos que introduzca la variable de las faltas de asistencia por IT y al sometimiento de éste, de modo crítico y exhaustivo, al juicio de proporcionalidad exigido por el art. 4.2 Ley 15/2022 y ello de un modo tal que la reducción del plus por baja médica sólo resulte admisible si contribuye efectivamente a reducir el absentismo sin ir más allá de lo necesario ni ocasionar perjuicios desproporcionados.

A partir de aquí, la argumentación jurídica podría articularse en los siguientes términos. Por lo pronto, la finalidad legítima del incentivo habría de ubicarse en la preservación de la productividad, la contención del absentismo y la protección de la organización del trabajo, que son fines propios y legítimos amparados por la libertad de empresa y se encuentran en consonancia, como certeramente apuntaba la ya citada STJUE de 18 de enero de 2018, con el art. 2.2.b), inciso i), Directiva 2000/78. No hay que olvidar que cuando se articula un incentivo de esta clase que combina productividad y asistencia (o, incluso, cuando se contempla un incentivo de asistencia propiamente dicho), lo que se intenta es hacer frente a las consecuencias negativas que el absentismo laboral tiene tanto para la estructura operativa como para el bienestar del personal. Desde esta perspectiva, quizá no se trate tanto de entender que el cómputo de las ausencias por IT para modular el cobro de la parte del plus ligado a la productividad sea una barrera para su obtención, sino de comprender que el fin de reducir el absentismo es legítimo considerado en abstracto y que, en la práctica empresarial, los sistemas de incentivos, primero, son una cuantía añadida al salario que puede ganarse o no ganarse (incluso no incurriendo en ausencias) y, segundo, que pueden obedecer a finalidades complejas y concurrentes, entre las que se incluyen tanto la mejora de resultados como la optimización de la organización del trabajo y la reducción de disfunciones productivas. Negar estas cuestiones supone, a mi juicio, desconocer la realidad económica en la que tales instrumentos operan.

Evidenciada esta finalidad, el sistema de retribución variable cuestionado habría de superar el consabido juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Respecto de la idoneidad, el incentivo podría considerarse, en términos generales, un instrumento apto para fomentar la presencia efectiva en el puesto de trabajo y, con ello, para contribuir a la productividad y a la organización eficiente de la plantilla. Desde este punto de vista, parece que no cabría negar que la vinculación entre retribución variable y asistencia puede constituir un mecanismo potencialmente eficaz para modular comportamientos organizativos. Ahora bien, esto dicho, cierto es también que la idoneidad de la medida no debería presumirse de forma automática ni, por supuesto, desli-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

garse del contexto; antes al contrario, exigiría acreditar que el diseño concreto del incentivo guarda una relación real y no meramente hipotética con el objetivo perseguido; es decir, exigiría acreditar, por ejemplo, que la medida tiene una incidencia efectiva sobre el comportamiento colectivo o individual que se pretende conseguir.

Si se superase el juicio de idoneidad, habría de pasarse entonces al análisis del juicio de necesidad que implica —recuérdese— que la empresa debe acreditar que no existen medidas menos gravosas que logren la misma finalidad con igual eficacia y menor impacto en los derechos de las personas trabajadoras. Y aquí entiendo que ya habría que estar a cada contexto empresarial concreto, a las circunstancias particulares de cada organización, pues, desde luego, no será lo mismo la exigencia que se le debería imponer a una gran empresa que a una pequeña o micro empresa. Teniendo ello en cuenta, el test de necesidad no habría de transformarse en una obligación de diseñar el incentivo ideal desde la perspectiva de la persona trabajadora, sino en la obligación de justificar razonablemente la opción adoptada dentro de un abanico de soluciones organizativamente viables. Desde esta perspectiva y en abstracto, sería fácil imaginar alternativas menos restrictivas o lesivas, como la configuración del absentismo ligado sólo a la productividad[46], la mejora en la política de prevención de riesgos o en las condiciones de trabajo, la implantación de sistemas de seguimiento médico a los que habilita el art. 20.4 ET o de reincorporación progresiva[47] o controles reforzados ante sospechas de fraude, por poner unos ejemplos. Pero ¿todas, absolutamente todas las empresas estarían en disposición de explorar estas medidas? Realmente, sería muy presuntuoso responder de forma afirmativa, por lo que considero que, si se logra acreditar que la intermitencia, aunque sea médicamente justificada, genera costes organizativos reales y medibles, no parece dogmáticamente correcto descartar sin más el incentivo de que se trate como innecesario.

Por lo demás y suponiendo que hipotéticamente se lograsen superar los juicios de idoneidad y necesidad, aún faltaría un tercer peldaño por franquear: el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, entendido como la ponderación entre el beneficio que la medida reporta al interés legítimo perseguido y el sacrificio que impone al derecho afectado. No se trata ya de comprobar, dicho

---

[46] Con todo y de seguirse ciegamente los planteamientos expuestos en sede judicial, incluso podrían imaginarse ya al límite situaciones en las que este tipo de incentivos unidos únicamente a la productividad se reputarían como nulos, habida cuenta de que la persona trabajadora que no acumule ningún tipo de ausencia tendría más posibilidades u oportunidades de alcanzar este plus que otra que sí que se ausentase con más frecuencia por motivos de IT.

[47] Debate éste, aunque no cerrado del todo, apartado ahora mismo de las negociaciones por la desprotección que se entiende que causaría a la persona trabajadora enferma. Sobre la posibilidad de una IT flexible, *vid.* Crespí Ferriol, M.ª del M.: «La incapacidad temporal parcial o flexible: apuntes para el diálogo social sobre el retorno al trabajo», en *Trabajo y Derecho*, n.º 122, 2025.

de otra forma, si el sistema de retribución variable de que se trate sirve para el fin perseguido ni si existen alternativas menos lesivas, sino de determinar si el coste impuesto a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad resulta excesivo en relación con la utilidad empresarial obtenida. Y aquí tendría que entrar en juego la concreta configuración del incentivo para determinar si la misma genera una desventaja cualificada que desborda lo razonablemente exigible, lo que conduciría, en mi opinión, a responder a preguntas como las siguientes: ¿es estructural y significativo el complemento perdido?; ¿opera su exclusión de manera automática e indiscriminada ante una ausencia por enfermedad o, por ejemplo, se han establecido mecanismos correctores en función, por ejemplo, de la productividad alcanzada?; ¿existen modulaciones que atenúen el impacto en supuestos de IT prolongada?[48]; ¿se pierde automáticamente el incentivo o se han configurado porcentajes de minoración?; ¿se ha tenido en cuenta la actividad de la empresa o el nivel de absentismo que alcanza ésta o el sector en el que se integra?; ¿se ha previsto realizar una evaluación *a priori* y/o *a posteriori* de la medida para medir su impacto y corregir disfuncionalidades?; ¿se ofrece la posibilidad de recuperar en alguna medida las ausencias? En fin, con todo ello se quiere decir que la clave se encontraría en exigir rigor en la configuración del incentivo. Allí donde éste se utilice como instrumento encubierto de penalización o estigmatización de la enfermedad, la nulidad sería incuestionable. Pero allí donde responda a una estructura coherente, proporcionada y razonablemente conectada con las necesidades organizativas reales, la cláusula de justificación del art. 4.2 Ley 15/2022 debería poder operar como mecanismo para abrir un espacio legítimo a la negociación colectiva.[49]

En definitiva, la crítica al planteamiento que se realiza en sede judicial no se dirige contra la protección reforzada frente a la discriminación por enfermedad —que es incuestionable—, sino contra una lectura que, bajo la apariencia de tutela intensificada, corre el riesgo de reducir el margen legítimo de configuración retributiva. El reto, creo, no reside tanto en «inmunizar» la enfermedad frente a

---

[48] Porque, aunque sea controvertido y suponga ir en contra de lo dictaminado en sede judicial, cierto es que un descuento moderado del plus en bajas médicas breves puede tener un sentido motivador, así como prorratear la cuantía del incentivo en función de los días trabajados. Ahora bien, excluir el complemento completo ante enfermedades largas podría considerarse excesivo frente al interés público de tutelar la salud de la persona trabajadora.

[49] Parece que a esta solución apunta también Goerlich Peset, J. M.ª.: «Tratamiento retributivo del absentismo: ¿la última entrada? A propósito de la STS 40/2025, 20 enero», en *El Foro de Labos*, 20 de febrero de 2025 (https://www.elforodelabos.es/2025/02/tratamiento-retributivo-del-absentismo-la-ultima-entrada-a-proposito-de-la-sts-40-2025-20-enero/). También a favor de la inclusión de estos pluses en los convenios, *vid.* Lahera Forteza, J.: «Control público de la incapacidad temporal por contingencias comunes y propuestas de reformas en las bajas médicas», en AA. VV.: *El absentismo laboral. Puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2026, p. 92. En sentido contrario, Arias Domínguez, A.: «Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes», en *Revista de Jurisprudencia Laboral,* n.º 3, 2024.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

toda consecuencia económica, sino en garantizar que dichas consecuencias no sean arbitrarias, innecesarias o desproporcionadas.

4.2. **Ausencias injustificadas y despido disciplinario: modo de cómputo de las faltas de asistencia**

Si, como se ha visto, queda bastante limitada por vía judicial la posibilidad de diseñar a través de la negociación colectiva incentivos que hagan frente a las faltas de asistencia de las personas trabajadoras, la otra alternativa que queda es la de computar tales faltas, aunque sólo las injustificadas, a efectos del despido disciplinario. A estos efectos, recuérdese que los convenios pueden modular esta sanción estableciendo un umbral temporal (por ejemplo, un determinado número de días de inasistencia en un período mensual o anual) que, si se sobrepasa, la conducta se califica como muy grave. Pues bien, uno de los aspectos que mayor litigiosidad ha generado últimamente ha sido el relativo al cómputo temporal de las ausencias. Y es que, cuando el convenio se refiere a un «mes» o a «períodos mensuales», surge la duda de si debe atenderse al mes natural o a un cómputo de fecha a fecha; cuestión ésta nada baladí en tanto que puede determinar o no la concurrencia del presupuesto habilitante para el despido de la persona trabajadora.

Esta controversia ha sido resuelta por la STS de 19 de diciembre de 2025 (rec. 702/2025). En ella, el núcleo del debate giraba en torno a la interpretación que debía hacerse de la cláusula del convenio que recogía como falta muy grave «faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique». En síntesis, se le imputaban a la persona trabajadora despedida una serie de faltas de asistencia entre los meses de abril, mayo, junio y julio, sumando dos faltas de asistencia en el mes de junio. En instancia, se declaró procedente el despido por entenderse que el mencionado periodo de un mes no podía referirse al mes natural, sino que debería iniciarse desde la primera ausencia detectada y, de ahí, hasta contar treinta días. No obstante, en suplicación, el Tribunal aplicó el criterio del mes natural y el principio *in dubio pro operario* y entendió que las ausencias, al repartirse entre abril, mayo, junio y julio, no alcanzaban el umbral de falta muy grave en ningún bloque mensual. Es decir, en cada mes, en cada primero de mes, el contador, si se permite la expresión, se «reseteaba», se volvía a poner a cero. Evidentemente, este modo de conteo hace que las faltas se repartan en compartimentos estancos, ignorando la continuidad de la conducta. Por el contrario, el primer método, el aplicado por el juzgador de instancia, tiene la virtud, a mi juicio, de evaluar la gravedad real del absentismo.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en casación para unificación de doctrina, ha llegado a dictaminar que el parámetro «meses» debía computarse de fecha a fecha, no por meses naturales, porque aceptar lo contrario, aceptar el criterio de los meses naturales, «implicaría que determinados días de falta de asistencia al trabajo podrían quedar fuera del cómputo cuando la falta de asistencia al tra-

bajo se produjera en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían». O, dicho de otro modo, bajo el criterio del mes natural, la persona trabajadora podría faltar los últimos días del mes y los primeros del siguiente y no ser sancionada por ello, a pesar de poder llegar a acumular, incluso, una semana de ausencias al trabajo. Se trata de impedir, y me parece muy acertado, el absentismo podríamos denominarlo estratégico, esto es, que la cercanía temporal de las ausencias quede impune simplemente por el hecho de que se inicie el mes siguiente.

Pero no sólo es esta lógica argumentativa sobre la que se asienta la sentencia. Se añade, además, que «apartarse de estos precedentes tendría la consecuencia indeseable de adoptar un criterio que resultaría asistemático en relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Código Civil que integró ya los argumentos de la Sala en el caso del despido por ausencias en el trabajo. No se trata de una cuestión menor, ya que el mentado precepto se refiere a los plazos sustantivos, justamente como el que ahora se valora, ordenando que los que afecten a meses se computen de fecha a fecha. Llegar a otra solución implicaría la ruptura con un criterio general expresamente consagrado en la ley, sin que exista para ello razón conocida que sustente una excepción de tal índole». Es decir, se dictamina que el cómputo por meses en un plazo sustantivo y, como tal, debe regirse por el Derecho Civil, que ordena taxativamente el conteo de fecha a fecha, siendo éste un criterio que ya se utilizó con el extinto despido objetivo por absentismo.

Y es que, en efecto, la Sala recuerda su sentencia de 9 de diciembre de 2010 (rec. 42/2010) que, expresamente, señalaba que «en diversas ocasiones hemos expuesto que el parámetro «meses» que recoge el art. 52.d) ET para el cómputo del absentismo debe computarse de fecha a fecha, no por meses naturales [porque] aceptando el criterio de los meses naturales, determinados días de falta de asistencia al trabajo pueden quedar fuera del cómputo cuando la falta de asistencia al trabajo se produce en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían. Tal conclusión sería abiertamente contraria a la finalidad de la norma (lucha contra el absentismo) [y] «debiendo en consecuencia aceptarse el criterio de la recurrida —cómputo por meses de fecha a fecha que encuentra apoyo en el precepto del art. 5 del Código Civil».[50]

Por lo demás, en fin, también añade la Sala, respecto de la utilización del principio *pro operario*, que el mismo no tiene virtualidad en este caso por varios motivos. Primero, porque sólo debe aplicarse en «lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos». Segundo, porque este prin-

[50] De hecho y a mayor abundamiento, se destaca que los negociadores del convenio (publicado en 2017) conocían o debían conocer el criterio jurisprudencial ya establecido sobre el cómputo de meses en materia de despido por absentismo y, al no especificar lo contrario en el texto, se entiende que aceptan dicha interpretación técnica.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

cipio «tiene virtualidad para oponerse a los efectos de un principio proveniente de otras disciplinas y que tiene más difícil encaje en el ámbito del derecho laboral». Y tercero y creo que más importante, porque el principio *pro operario* «no implica que ante cualquier duda interpretativa del bloque normativo aplicable se opte sin más por el sentido más favorable al trabajador, lo cual implicaría, simple y llanamente, la abolición de cualquier otra técnica interpretativa en el ámbito laboral. Por el contrario, el criterio *pro operario* solo entra en juego cuando, agotados todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o la incertidumbre». Y resulta que, en este supuesto, existe un método interpretativo claro y lógico, asentando en las reglas civiles, por lo que el uso del principio *pro operario* se llega a calificar de indebido.

La sentencia, por lo tanto, es clara: el contador de las faltas de asistencia injustificadas debe entenderse como un continuo temporal que no se detiene el día 30 de cada mes. Para las empresas, esto supone una validación de sus sistemas de control y una mayor capacidad para sancionar el absentismo intermitente, cerrándose la puerta a la fragmentación del tiempo como estrategia de impunidad. Para las personas trabajadoras, además, implica —así lo creo— una mayor seguridad jurídica al eliminarse «zonas grises» en el calendario. Y, combinado con lo anteriormente dicho, la sentencia viene a cerrar el círculo: mientras se prohíbe no computar bajas médicas en pluses de productividad/asistencia para no vulnerar el derecho a la salud, esta resolución refuerza el control sobre la falta injustificada como el único territorio donde la empresa ostenta pleno poder de sanción y exclusión de beneficios.

5. El absentismo por incapacidad temporal: una reflexión sobre su gestión y posibles reformas

Un trabajo como éste, en el que se ha reflexionado sobre el absentismo, sobre sus causas, sobre sus consecuencias y sobre los modos que tienen las empresas para combatirlo, no puede dejar de realizar una pequeña reflexión sobre qué hacer con las ausencias por IT debidas a contingencias comunes, que, como se tuvo ocasión de constatar, constituyen la fuente principal de tan elevada tasa de absentismo en las empresas. Obviamente, la respuesta no es sencilla. Pero, a mi modo de ver, creo que antes de nada debe comprenderse que la IT no es únicamente una contingencia individual, sino un mecanismo de protección social que despliega efectos directos sobre la organización del trabajo, la productividad y la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.[51] En consecuencia, la

[51] En la misma idea incide Sánchez-Urán Azaña, Y.: «Incapacidad temporal y absentismo. Aspectos críticos del régimen jurídico de la Incapacidad Temporal con implicaciones en y con el absentismo», en AA. VV.: *El absentismo..., op. cit.,* p. 13.

respuesta no puede, no debería, formularse en términos reactivos o emocionales, ni tampoco desde planteamientos de confrontación que no conducen más que a ahondar en la polarización, sino que debería enfocarse desde un análisis integral que identifique los factores estructurales que inciden en su evolución. En consecuencia, ni se puede cerrar los ojos a una realidad que está en el día a día de las empresas, el de las «bajas fraudulentas», ni se deben obviar los elementos incapacitantes que pueden derivar de la prestación de servicios.

Dicho esto, sería fácil señalar que las empresas deben poner más énfasis en mejorar las condiciones de trabajo y salariales, introducir políticas de flexibilidad u optimizar los sistemas de prevención, implantando, incluso, programas de apoyo psicosocial. En todo esto se puede estar de acuerdo, pero, ello no obstante, ha de obrarse con cautela en este punto porque, como se dijo en otro lugar de este trabajo, no todas las empresas son iguales ni tienen las mismas posibilidades de gestión ni idénticos márgenes de maniobra. Por otro lado, es cierto que el ya mencionado art. 20.4 ET faculta al empresario a «verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico», determinando la negativa a los reconocimientos «la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones». Sin embargo y como bien se ha señalado doctrinalmente[52], su alcance es muy limitado. Y ello porque únicamente se suspenderían las mejoras voluntarias a la prestación pactadas convencional o individualmente, la negativa de la persona trabajadora no sería causa de despido disciplinario y prevalecería, en caso de contradicción entre los informes del médico de la empresa y del médico del Servicio Público de Salud, los de éste último, no pudiéndose en este supuesto dejar de abonarse las mejoras salvo que así se hubiera pactado en convenio y siempre y cuando se hayan exigido estrictas garantías de objetividad en la designación de los médicos que efectúen el control. A la empresa, por lo tanto, le quedaría el recurso de acudir bien a los servicios que prestan los detectives privados (aunque aquí siempre con el debido respeto a la intimidad), bien a la Inspección de Trabajo o bien a la Inspección Sanitaria del Servicio Público de Salud para verificar la realidad de la baja médica.

Teniendo lo anterior en cuenta y dentro de las múltiples propuestas que se han realizado[53], me permito realizar mi pequeña aportación al asunto poniendo el acento en dos cuestiones: la que atañe a la cuestión económica y la que afecta al adecuado ejercicio de competencias por parte del sistema sanitario y del INSS. Precisamente, en este último aspecto inciden todos los infor-

---

[52] Sala Franco, T.: *El absentismo* …, *op. cit.,* pp. 24 y 25.

[53] De las muchas en las que se puede poner el foco de atención. *Vid.,* al respecto, las propuestas que realiza el informe de la AIReF o el informe de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

mes consultados sobre el absentismo e, incluso, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.[54] Y lo cierto es que, en un contexto de incremento sostenido de la duración media de los procesos o de su recurrencia, resulta esencial que los mecanismos de control, revisión periódica y evaluación médica funcionen con rigor, homogeneidad y agilidad, evitando tanto prolongaciones innecesarias como altas prematuras. Ello implica, como mínimo, mejorar la trazabilidad de los procesos, una mayor coordinación y más efectiva entre la atención primaria, la inspección médica y las Mutuas colaboradoras, un reforzamiento del papel de estas últimas entidades (al menos, más activo que el actual) y una intervención por parte del INSS más temprana y más focalizada. Desde esta perspectiva, por ejemplo, se ha propuesto, desde la AIReF, crear una unidad de seguimiento especializada en IT, incrementando los recursos humanos y técnicos para permitir actuaciones de control, seguimiento y apoyo técnico desde las fases iniciales de los procesos de IT, sin esperar al día 365; establecer un sistema de priorización de intervenciones basado en criterios de riesgo, focalizando las actuaciones en trabajadores con episodios reiterados, diagnósticos con desviaciones sistemáticas respecto de los tiempos óptimos y procesos que superen umbrales predefinidos de duración; generar alertas automáticas al INSS cuando la duración de un episodio supere el tiempo óptimo en un porcentaje determinado, activando protocolos de revisión y, en su caso, citación de la persona trabajadora; diseñar un sistema de control más intensivo para trabajadores que inicien un segundo episodio de IT o alguno posterior en el mismo año natural; y fortalecer el respaldo técnico y la coordinación entre el INSS y los facultativos de atención primaria, proporcionando apoyo, criterios homogéneos y canales de comunicación estructurados que faciliten una gestión más eficiente de los procesos. Doctrinalmente, también se ha seguido esta línea y se ha considerado razonable, además, incidir en la necesidad de dotar de mayor agilidad a los reconocimientos médicos solicitados por el Servicio Público de Salud, INSS o Mutuas; de trasladar a los médicos del Servicio de Salud guías de duración óptima de bajas médicas por profesiones y capacidades laborales elaboradas por el INSS; de ampliar las capacidades de asistencia sanitaria de las Mutuas en determinadas patologías; de controlar la situación de IT a través de reconocimientos médicos obligatorios internos en empresas, directos o a través del servicio de prevención, durante los primeros quince días de baja con propuestas de alta al Servicio de Salud; o, en fin, de que los servicios de prevención participen en el procedimiento de gestión y control de la prestación de

[54] Donde se insta «a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para: analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones».

IT, pudiendo realizar informes para los organismos implicados a efectos de determinar el alcance de capacidades funcionales de la baja.[55]

El segundo eje de actuación, como decía, radica en el aspecto económico y aquí creo que habría que centrarse en dos asuntos: de un lado, en el diseño del pago de la prestación; de otro, en el análisis y configuración de los complementos a la prestación por IT que aparecen en los convenios. Por lo que atañe al pago de la prestación, es evidente que existe una clara desalineación entre el sujeto que soporta el coste inicial de la prestación y quien tiene la capacidad efectiva de control sobre el proceso de la incapacidad. La empresa asume la obligación de abonar la prestación durante los días 4.º a 15.º por una situación que ha podido ser completamente ajena a ella y, además, no interviene ni en la decisión médica que determina la incapacidad ni en la duración de la misma, que corresponde al sistema sanitario. Esta situación genera una posición jurídica singular en la que el empresario soporta una carga económica derivada de una decisión adoptada por un tercero sin disponer de instrumentos directos y eficaces para influir en ella, lo que produce, qué duda cabe, tensiones entre la lógica de la protección social y la configuración de las responsabilidades empresariales en tanto que pueden ocasionarse presiones informales o conflictos interpretativos en torno a la justificación de las ausencias. Desde esta perspectiva, una posible reforma pasaría por eliminar el pago directo de la prestación por parte del empresario durante los días 4.º a 15.º de la baja, siendo asumido ese coste por el sistema público (o, en su caso, por la Mutua) y ello con fundamento en la propia naturaleza de la prestación por IT como contingencia protegida por la Seguridad Social cuya financiación debería corresponder primariamente a dicho sistema y no a la empresa.[56] Con todo, la supresión de la obligación del pago empresarial no implicaría la desaparición de la corresponsabilidad de las empresas en la gestión del absentismo. Dicha corresponsabilidad podría articularse mediante mecanismos estructurales vinculados a las cotizaciones sociales, introduciendo sistemas de cotización modulados en función de indicadores objetivos. Bajo este modelo, por ejemplo, la contribución empresarial a la financiación de la IT se ajustaría a variables tales como el índice de absentismo de la empresa, el sector de la actividad o el tamaño de la organización. De este modo, tal vez se lograría que el incentivo económico se desplazara desde el caso individual de baja médica hacia la gestión global de la salud y la organización del trabajo.[57]

---

[55] Así, Lahera Forteza, J.: «Control público de…», *op. cit.,* pp. 90 y 91.

[56] Apunta también esta idea Sánchez-Urán Azaña, Y.: «Incapacidad temporal y…», *op. cit.,* pp. 48 y 49, que, igualmente, matiza que, si se mantuviera el pago directo en esos días, quizá habría que disminuir el porcentaje de la prestación durante los primeros días de baja.

[57] Propuesta que también se hace en el informe de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

En cuanto a las mejoras voluntarias a la IT previstas en los convenios, lo cierto es que su finalidad no puede ser más legítima: la protección del poder adquisitivo de la persona trabajadora durante la situación de baja. Sin embargo, desde una perspectiva de política retributiva y sostenibilidad organizativa, se hace necesario evaluar su impacto sobre la duración y frecuencia de los procesos. No creo que haya que cerrar los ojos a una realidad: cuando el complemento garantiza la percepción del 100% (o un valor aproximado) de las retribuciones desde el primer día y durante períodos prolongados[58], se elimina completamente el diferencial económico entre la situación de trabajo efectivo y la situación de baja, lo que puede tener como efecto perverso la desalineación, por así decirlo, entre la protección económica y el objetivo de la pronta recuperación y reincorporación efectiva. No se trata, ni mucho menos, de cuestionar el derecho a la prestación ni de introducir recortes indiscriminados, sino de valorar, en el marco de la negociación colectiva y con pleno respeto a las garantías legales, si la configuración de estas mejoras responde a criterios de proporcionalidad y corresponsabilidad y si es útil o no para frenar de alguna forma el absentismo que pueda estar sufriendo la empresa o el sector. Pensando en opciones, podrían articularse fórmulas como la modulación porcentual del complemento (no al 100%), su vinculación a determinados tramos de duración (no percibir la cuantía, por ejemplo, durante los primeros cuatro o quince días de baja[59] o limitarla a un período temporal concreto[60]) o su implementación coordinada con planes de reincorporación progresiva.

En definitiva, la sostenibilidad del régimen de protección social y la viabilidad organizativa de la empresa exigen, en un contexto como el actual, un enfoque equilibrado que refuerce el control y el rigor del sistema sanitario en la

---

[58] Por ejemplo, el convenio de Prensa diaria (resolución de 7 de junio de 2024) garantiza desde el primer día y hasta los dieciocho meses el 100% del salario mínimo de grupo y del complemento personal de convenio en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en los casos de enfermedad común. En similares términos, convenios de Revistas y publicaciones periódicas (resolución de 9 de enero de 2023), de Radio Popular, COPE (resolución de 24 de octubre de 2025), de Uniprex, SAU (resolución de 24 de septiembre de 2025), de la Agencia EFE (resolución de 1 de octubre de 2010), del diario El País (resolución de 23 de enero de 2012), de la Corporación RTVE (resolución de 15 de diciembre de 2020) o de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (resolución de 4 de octubre de 2024).

[59] De igual opinión, Lahera Forteza, J.: «Control público de…», *op. cit.,* p. 92.

[60] El convenio de Radiodifusión comercial sonora (resolución de 26 de noviembre de 2024), por ejemplo, establece que «en el caso de incapacidad temporal, las empresas complementarán hasta el 100% la totalidad de las retribuciones fijas (salario base y complementos personales) durante los 45 días siguientes a la declaración de la IT, siempre que la incapacidad tenga una duración de, al menos, a 20 días». De igual forma, también establece una limitación el convenio de La Voz de Galicia (resolución de 24 de noviembre de 2025), que dispone que «los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal con derecho a la prestación de Seguridad Social percibirán de la empresa un complemento en la cuantía necesaria, hasta alcanzar el importe del 100% de su salario fijo líquido real, durante los dos primeros procesos de IT de cada ejercicio anual, y hasta el 90% durante el tercero».

gestión de la IT y revise con criterios técnicos el diseño de los complementos económicos. La finalidad, debe insistirse, no es restringir el ejercicio legítimo del derecho a la baja médica, sino asegurar que dicho derecho se ejerza conforme a su naturaleza estrictamente incapacitante, evitando distorsiones que puedan comprometer la finalidad protectora de la IT, la equidad organizativa como la estabilidad productiva en un contexto de creciente presión sobre el sistema de Seguridad Social y sobre las estructuras empresariales.

6. **A modo de conclusiones**

El fenómeno del absentismo laboral ha dejado de ser una métrica puramente estadística para situarse en el epicentro de una colisión entre la potestad organizativa de la empresa y la esfera de protección de los derechos fundamentales del trabajador. En el ecosistema productivo actual, la gestión de las ausencias no puede abordarse únicamente como un problema de costes; representa un desafío a la capacidad de dirección empresarial, donde la salud y la estabilidad en el empleo actúan como límites infranqueables que requieren una gestión técnica de precisión. En este sentido, las respuestas jurídicas deben construirse desde parámetros de equilibrio, evitando soluciones automáticas que puedan derivar en restricciones desproporcionadas de derechos. De igual modo, es clave que la negociación colectiva emerja como el instrumento idóneo para articular respuestas más ajustadas a la realidad de cada sector, permitiendo incorporar nuevas situaciones sociales (como, por ejemplo, el cuidado de mascotas) y redefinir los mecanismos de gestión de las ausencias desde una perspectiva menos punitiva y más preventiva.

7. **Referencias bibliográficas**

Bibliografía citada

Arenas Gómez, Miguel, «Breve análisis crítico del estudio de la AIReF sobre incapacidad temporal», en *IurisCrimPol, blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, de 23 de febrero de 2026 (https://blogs.uoc.edu/edcp/es/analisis-critico-estudio-AIReF-incapacidad-temporal/).

Arias Domínguez, Ángel, «Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes», en *Revista de Jurisprudencia Laboral,* n.º 3, 2024.

Crespí Ferriol, M.ª del Mar, «La incapacidad temporal parcial o flexible: apuntes para el diálogo social sobre el retorno al trabajo», en *Trabajo y Derecho*, n.º 122, 2025.

Gimeno Díaz de Atauri, Pablo, «La enfermedad como factor de discriminación ¿el fin de los complementos de absentismo?», en *el Foro de Labos*, de 16 de abril de 2024 (https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28374

GOERLICH PESET, José María, «El tratamiento retributivo del absentismo», en ROMÁN VACA, E. (coord.), *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024.

«Tratamiento retributivo del absentismo: ¿la última entrada? A propósito de la STS 40/2025, 20 enero», en *El Foro de Labos*, 20 de febrero de 2025 (https://www.elforodelabos.es/2025/02/tratamiento-retributivo-del-absentismo-la-ultima-entrada-a-proposito-de-la-sts-40-2025-20-enero/).

LAHERA FORTEZA, Jesús, «Control público de la incapacidad temporal por contingencias comunes y propuestas de reformas en las bajas médicas», en AA. VV., *El absentismo laboral. Puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2026.

SALA FRANCO, Tomás, *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, «Incapacidad temporal y absentismo. Aspectos críticos del régimen jurídico de la incapacidad temporal con implicaciones en y con el absentismo», en AA. VV., *El absentismo laboral. Puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2026.

Informes consultados

ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, *Evolución de indicadores de absentismo laboral por ITCC para 2025*. Disponible en https://www.amat.es/wp-content/uploads/2025/09/2025-09-16-Informe-de-Absentismo-Laboral-derivado-de-la-ITCC-Ano-2024-y-avance-1S2025.pdf

AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL (AIReF), *Evaluación del gasto público. Estudio Incapacidad Temporal 2026*. Disponible en https://www.airef.es/es/estudios/incapacidad-temporal/

COLEGIO GENERAL DE ECONOMISTAS, *Absentismo laboral en España (2019-2025)*. Disponible en https://servicioestudios.economistas.es/59-absentismo-laboral-en-espana-2019-2025/

RANDSTAD RESEARCH, *Informe absentismo laboral del Tercer trimestre 2025*. Disponible en https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-tercer-trimestre-2025/

Lan Harremanak, 2026, 55, 255-284
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

EN TORNO AL ALCANCE EXTRATERRITORIAL DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE IMPLANTACIÓN DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

The extraterritorial scope of Spanish legislation on the implementation of workers' representative bodies within the company

Fernando Fita Ortega*
Universidad de Valencia, España

RESUMEN

La normativa sobre derecho de representación de la plantilla en la empresa sigue quedando encuadrada en el ámbito nacional, sin que el derecho internacional privado se haya hecho eco de las problemáticas que se suscitan en esta materia como consecuencia de la cada vez más frecuente actividad transnacional empresarial, habiéndose calificado el derecho de representación como el pariente pobre del derecho social internacional. En este estudio se analiza hasta qué punto son aplicables a dicho derecho las disposiciones de derecho interno de la Unión Europea o las relativas a la solución de conflictos de leyes, o si resulta posible la aplicación extraterritorial de la normativa española sobre representación en casos de empresas con actividades transnacionales como consecuencia de las disposiciones de derecho internacional interno. Concluyéndose —a pesar de las objeciones planteadas por parte de la doctrina *ius internacional privatista*— que en tales casos cabe retener aplicable la normativa española, ello no resuelve la cuestión en términos que permitan garantizar la eficacia de la institución, lo que contrasta con el papel cada vez más relevante a que están llamados estos órganos de representación en la aplicación y control del cumplimiento de la normativa laboral, así como en su función de agentes colaboradores de las responsabilidades que, en materias como la responsabilidad medioambiental de las empresas y en la implementación del trabajo decente, están asumiendo. Por otra parte, la falta de reglas de solución de conflicto de leyes en esta materia provoca situaciones complicadas para las que tampoco el derecho nacional está preparado para resolver. Puede convenirse, por consiguiente, en la necesidad de que las disposiciones que resuelven los conflictos de leyes entre normas de diversos países tengan en cuenta esta faceta esencial del derecho colectivo, cuya eficacia no puede asegurarse sin claridad en los sujetos que deben ejercitarlo, así como en los medios y garantías que deben reconocérseles.

Palabras clave: representación de las personas trabajadoras; extraterritorialidad de las normas; conflicto de leyes; reglas de derecho internacional privado de la Unión Europea; disposiciones de derecho privado internacional español.

ABSTRACT

The regulations on the right of representation of the workforce in the company continue to be framed at the national level and the private international law does not consider the problems that arise in this area because of the transnational activity of companies, which has been increasing in the last decades. Hence the right of representation has been qualified as the poor relation of international social law. This study analyzes the extent to which the provisions of the domestic law of the European Union or those relating to the settlement of conflicts of laws are of application, or whether it is possible to apply extraterritorially, because of the provisions of domestic international law, the Spanish legislation on representation in cases of companies with transnational activities. Concluding —in spite of the objections raised by some scholars— that in such cases the Spanish legislation can be applicable, this does not resolve the issue in terms that guarantee the effectiveness of the institution, which contrasts with the increasingly relevant role to which these representative bodies are called in the application and control of compliance with labour regulations, as well as in their function as collaborating agents of the responsibilities that they are assuming in matters such as the environmental responsibility of companies and in the implementation of decent work. On the other hand, the lack of conflict-of-law settlement rules in this area leads to scenarios that even national law is not prepared to resolve. It can therefore be agreed that the provisions resolving conflicts of laws between norms of different countries should take into account this essential facet of collective law, the effectiveness of which cannot be ensured without clarifying the subjects who must exercise it, as well as on the means and guarantees that must be recognized to them.

Keywords: workers' representation; extraterritoriality of rules; conflict of Laws; rules of private international law of the European Union; provisions of Spanish private international law.

LABURPENA

Enpresako langileen ordezkaritza-eskubideari buruzko araudia eremu nazionalean kokatuta dago oraindik ere, eta nazioarteko zuzenbide pribatuak ez ditu aipatu enpresen nazioz gaindiko jarduera gero eta ohikoagoaren ondorioz arlo horretan sortzen diren arazoak, ordezkaritza-eskubidea nazioarteko gizarte-zuzenbideko ahaide pobretzat jo baita. Azterlan honetan aztertzen da zuzenbide horri noraino aplika dakizkiokeen Europar Batasuneko barne-zuzenbideko xedapenak edo lege-gatazkak konpontzeari buruzkoak, edo ea posible den ordezkaritzari buruzko Espainiako araudia lurraldez kanpo aplikatzea nazioz gaindiko jarduerak dituzten enpresen kasuan, nazioarteko barne-zuzenbideko xedapenen ondorioz. Ondorioztatzen da, *ius internacional privatista* doktrinak planteatutako eragozpenak gorabehera, kasu horietan Espainiako araudia aplika daitekeela, baina horrek ez du konpontzen erakundearen eraginkortasuna bermatzea ahalbidetzen duen moduan, eta hori ez dator bat ordezkaritza-organo horiek lan-araudia aplikatzeko eta betetzen dela kontrolatzeko duten gero eta zeregin garrantzitsuagoarekin, bai eta enpresen ingurumen-erantzukizuna eta lan duinaren ezarpena bezalako gaietan beren gain hartzen ari diren erantzukizunen eragile laguntzaile gisa duten eginkizunarekin ere. Bestalde, arlo horretako legeen arteko gatazkak konpontzeko araurik ez dagoenez, egoera zailak sortzen dira, eta zuzenbide nazionala ere ez dago egoera horiek konpontzeko prest. Esan daiteke, beraz, hainbat herrialdetako arauen arteko lege-gatazkak ebazten dituzten xedapenek kontuan hartu behar dutela eskubide kolektiboaren funtsezko alderdi hori; izan ere, eskubide kolektiboaren eraginkortasuna ezin da ziurtatu argi eta garbi eskubide hori egikaritu behar duten subjektuetan, ezta aitortu behar zaizkien bitartekoetan eta bermeetan ere.

Hitz gakoak: langileen ordezkaritza; arauen lurraldez kanpokotasuna; lege-gatazka; Europar Batasuneko nazioarteko zuzenbide pribatuko arauak; Espainiako nazioarteko zuzenbide pribatuko xedapenak.

**** Correspondencia a:*** Fernando Fita Ortega – fernando.fita@uv.es – https://orcid.org/0000-0001-5462-6859

Cómo citar: Fita Ortega, Fernando (2026). «En torno al alcance extraterritorial de la normativa española sobre implantación de órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa»; *Lan Harremanak,* 55, 255-284. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379).

Recibido: 9 marzo, 2026; aceptado: 28 abril, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Planteamiento de la cuestión

La internacionalización de las empresas ha sido una constante realidad desde hace algún tiempo, especialmente en las últimas décadas, potenciada desde instancias europeas y nacionales, destacándose, especialmente en épocas de crisis económica, que la misma «se revela más que nunca como un motor clave del crecimiento económico a largo plazo de la economía española por su relación con la competitividad y los incrementos de productividad» (exposición de motivos de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización) constituyendo, pues, uno de los objetivos a alcanzar. Sin embargo, los procesos de internacionalización de la actividad económica, junto con las decisiones estratégicas de las empresas dirigidas a abaratar costes y fortalecer la flexibilidad en la gestión de la mano de obra, todo ello en búsqueda de mejorar su posición competitiva en el mercado, llevan aparejadas ciertas consecuencias que hacen necesario cuestionarse acerca de la adecuación de la normativa laboral a esta nueva realidad.

De la obsolescencia de la normativa laboral con relación a las nuevas formas de organización productiva se ha reflexionado profusamente, destacándose la lenta adaptación del régimen jurídico que disciplina las relaciones laborales a un contexto productivo caracterizado por una creciente descentralización y tecnologización que, en buena medida, ha hecho que se pierdan los perfiles de aquella empresa en torno a la cual se originó la disciplina laboral. Por otra parte, si el desfase entre la norma y la realidad en la que la misma debe aplicarse es notable en el ámbito de las relaciones individuales, mucho mayor lo es respecto de las relaciones colectivas de trabajo, en las que las instituciones que las disciplinan siguen estando planteadas casi exclusivamente desde una visión bilateral de las relaciones de trabajo, así como desde una perspectiva nacional, haciendo caso omiso al fenómeno de fragmentación de las empresas que, en materia de representación de las personas trabajadoras, provocan una fisura en la base sobre la que se asienta esta institución, fenómeno que en muchas ocasiones tampoco ha sido tenido en cuenta por una interpretación judicial carente de la audacia necesaria para superar las debilidades de una ley esencialmente rígida, lo que no es un fenómeno exclusivo de nuestro país (Roussel, 2004: 21). La consecuencia de este panorama no es otra que la pérdida de eficacia del carácter tuitivo que inspira a la normativa laboral dado que, en lo que se refiere al anclaje nacional del derecho laboral, frente a unos empleadores que adoptan decisiones en un marco internacional, las personas trabajadoras escapan muy difícilmente de la aplicación de unas leyes nacionales no adecuadas a dicho contexto mundializado. En efecto, la globalización ha provocado una nueva territorialización de la producción en la que la empresa ha venido superando cada vez con mayor frecuencia y facilidad su entorno nacional, sin que acompañe en ese proceso el derecho que disciplina las relaciones de las empresas con sus plantillas.

Centrándonos en este último aspecto, que es el que aquí nos ocupa, resulta evidente el choque entre la cada vez mayor internacionalización del capital y las reglas laborales —que se siguen produciendo preponderantemente dentro de las fronteras nacionales—, especialmente por lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo. Repensar el derecho teniendo en cuenta esta circunstancia resulta, por consiguiente, esencial, sobre todo cuando la práctica de las relaciones laborales está poniendo sobre la mesa situaciones en las que, o bien se han dado soluciones poco satisfactorias desde la perspectiva del derecho laboral, o soluciones no siempre ortodoxas, o cuando menos llamativas, desde el punto de vista jurídico del derecho internacional en su interpretación mayoritaria. Así ha sucedido con el ámbito extraterritorial recogido en algunos convenios colectivos (es el caso de los convenios de pilotos de líneas aéreas de Iberia[1], Vueling[2] o Air Nostrum[3]), o con las dudas aparecidas en torno a la cuestión de la elección de representantes del personal en el caso de personas trabajadoras expatriadas o desplazadas a un territorio extranjero.

En tales supuestos, este replanteamiento debe abordarse no solamente desde la normativa laboral interna, sino también desde las reglas aplicables desde el punto de vista del derecho internacional privado, las cuales, actualmente, distan mucho de ofrecer una solución clara y satisfactoria teniendo en cuenta que los derechos colectivos y, en particular, los derechos de representación, han sido considerados «el pariente pobre» de la literatura científica en materia de derecho social internacional (Pataud, 2019: 1) lo que podría quedar explicado tanto por el escaso número de pleitos planteados sobre esta materia, como por el hecho de los exiguos instrumentos dirigidos a regular las distintas cuestiones que afectan a los litigios conectados con más de un ordenamiento jurídico dentro del área colectiva de las relaciones de trabajo, así como por el marcado carácter territorial y de orden público anudados a la regulación de las relaciones colectivas (Fotinopoulou, 2017: 218-219).

---

[1] Resolución de 15 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos (*BOE* de 28 diciembre 2022).

[2] Resolución de 4 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos (*BOE* de 13 noviembre de 2020).

[3] Resolución de 8 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA (Pilotos) (*BOE* de 21 noviembre 2023).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

2. Posibles conflictos derivados de la existencia de algún elemento de extranjería en materia de constitución de órganos de representación de la plantilla

Como señala Lyon-Caen, en las relaciones de trabajo internacionales confluyen dos disciplinas jurídicas fundamentales, el derecho del trabajo y el derecho internacional, cada una de las cuales facilita una respuesta desde su propia filosofía (Lyon-Caen, 1991: VII). La que inspira al derecho del trabajo, en materia de representación, no es otra que facilitar canales de comunicación entre la empresa y el colectivo de quienes prestan sus servicios por cuenta ajena, caracterizados por presentar una comunidad de intereses frente a aquélla, favoreciendo su participación en la adopción de decisiones de gestión empresariales que puedan tener repercusiones en las relaciones laborales. Por lo que se refiere al derecho internacional privado, que es el que nos ocupa en este caso, su objeto consiste en regular las relaciones de tráfico jurídico externo, supranacional, esto es, determinadas relaciones privadas que superan las fronteras de un Estado, y que aparecen conectadas con otro Estado, siendo sus reglas las que contienen las órdenes del legislador nacional con respecto a la aplicación, en una situación dada, de determinadas normas jurídicas, sean del propio derecho o de un ordenamiento extranjero (Iglesias Buhigues,1983: 29-38). A estas disciplinas habría que añadir una tercera: las reglas de la Unión Europea cuya finalidad originaria y primordial sigue consistiendo en la creación de un mercado único, en el que se garantice la libre circulación de los factores de producción (mercancías, capitales, empresas y personas trabajadoras) respecto de las que dicho autor destaca su vocación de transformarse en reglas internas.

Llegados a este punto hay que cuestionarse acerca de los aspectos que, con respecto a la normativa nacional relativa a la creación de estructuras de representación en las empresas, pueden presentar algún tipo de conexión con otro Estado que resulte relevante desde el punto de vista del derecho internacional privado. Ciertamente, este elemento de conexión no puede consistir en la nacionalidad de quien trabaja, aspecto éste que no va a permitir establecer una diferencia en el régimen jurídico aplicable para determinar el colegio de electores y/o elegibles cuando las personas trabajadoras presten servicios en territorio del lugar donde se va a constituir la representación[4]. Tres son, cuando me-

[4] STJUE 8 de mayo 1994, Asunto C-118/92, *Comisión contra Luxemburgo*, en la que el Estado de Luxemburgo admitió el incumplimiento que le imputaba la Comisión relativo a que el hecho de negar a los trabajadores que son ciudadanos de otros Estados miembros el derecho de sufragio activo y pasivo con ocasión de las elecciones convocadas en el seno de las Cámaras Profesionales, se opone a la aplicación de la libre circulación de trabajadores, y resulta contrario al principio fundamental de no discriminación por razón de la nacionalidad, de modo que, en el ámbito de los derechos sindicales, dicho principio implica, en particular, la participación de todos los trabajadores, ya sean nacionales o ciudadanos de otros Estados miembros, en las elecciones convocadas en el seno de tales organismos.

nos, las posibilidades existentes a la hora de hallar ese elemento de conexión: que alguno de los representados se encuentren fuera del territorio nacional en el que se va a constituir, con arreglo a la normativa de este territorio, alguna estructura de representación del colectivo laboral (A); que las personas trabajadoras a representar presten sus servicios en territorio nacional en el que se va a constituir la representación conforme a las leyes nacionales del lugar en el trabajan, si bien la sociedad contratante tenga sede en el extranjero (B); o que lo que se pretenda sea constituir una representación de quienes trabajan en centros de trabajo radicados en el extranjero, en el lugar donde prestan servicios, pero conforme a las reglas del derecho nacional del lugar donde tiene su sede la empresa (C). Ninguno de estos supuestos lo son «de laboratorio», sino que se encuentran dentro de las cuestiones a las que, en ocasiones, se han dado respuestas —que antes calificaba de llamativas— producidas en la práctica de las relaciones laborales y, en otros muchos casos, tales respuestas son disfuncionales al contexto productivo internacionalizado. En este sentido, la solución que pasa por imponer la aplicación de la legislación nacional en la materia siempre que el trabajo se desarrolle en su territorio con independencia de dónde tenga su sede social la empresa, no basta, en absoluto, para regular la situación, casi siempre invisibilizada y silenciada, de la representación colectiva de personas trabajadoras desplazadas fuera del territorio nacional donde impera dicha legislación (Pataud, 2019: 1-2).

A) Cuando los representados se encuentren fuera del territorio nacional en el que se va a constituir alguna estructura de representación del colectivo laboral. Uno de los supuestos que pueden dar pie a situaciones de conflicto en el ámbito del derecho colectivo del trabajo consiste en las previsiones de una normativa nacional que tenga en cuenta a las personas trabajadoras expatriadas o desplazadas en el extranjero a la hora de aplicar el régimen nacional relativo a estructuras de representación. Es lo que ocurriría en caso de tomar en consideración (o no hacerlo) a tales personas, reconociéndoles la condición de electores y elegibles, a efectos de determinar el volumen de empleo de la plantilla para decidir si se constituye alguna estructura de representación, o si, en el caso español, ésta debe consistir en Delegados de Personal o Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales y, en su caso, el número de representantes que deben componerlas.

Semejante tipo de situación puede apreciarse en el supuesto de hecho de la Sentencia del TJUE de 18 de julio de 2017 (Asunto C-566/15, Erzberger) en la que se formula una cuestión prejudicial en el contexto de un litigio entre un accionista (sr. Erzberger) de la sociedad TUI AG, con domicilio social en Alemania, y ésta, en relación con el derecho de voto y con el derecho a ser candidato en la elección de los representantes de las personas trabajadoras en el del consejo de supervisión de dicha sociedad. Además, toda persona trabajadora de una

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

empresa que desempeñase funciones en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo debía, según la legislación alemana, renunciar a esas funciones cuando pasase a ocupar un puesto en alguna de las filiales del grupo situada en un Estado distinto de la República Federal de Alemania.

Son dos, pues, las situaciones que se contemplan en la cuestión prejudicial: la de aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en las filiales que la empresa tiene constituidas fuera de Alemania (todas ellas con personalidad jurídica propia, y establecidas conforme a la legislación de los Estados Miembro donde están radicadas) y que no van a poder participar en estos procesos electorales; y la de quienes forman parte de los órganos de representación en la sede de la empresa en Alemania y deben abandonar dicho cargo representativo al transferirse a una de las filiales que la empresa posee fuera del territorio alemán.

B) Que las personas trabajadoras a representar presten sus servicios en territorio nacional en el que se va a constituir la representación conforme a las leyes nacionales del lugar en el que trabajan, si bien su sociedad tenga sede en el extranjero. Es el caso que se plantea en varias sentencias dictadas en Francia, siendo la decisión del Conseil d'Etat de 29 de junio de 1973 (*pourvoir* n.º 77982) conocida como Wagons-lits la que marcó los criterios de solución de la controversia. La cuestión suscitada en esta sentencia ante la jurisdicción francesa se refiere a la constitución, conforme a la legislación francesa entonces existente, de un comité de empresa en una organización productiva con sede en Bélgica (Wagons-lits) y con establecimientos en diversos lugares de Francia. En ella, el Consejo de Estado considera que una empresa que posea su sede social en el extranjero debe, dentro de las posibilidades, constituir un comité de empresa en Francia, el cual podrá ejercer todas las atribuciones que le reconoce la ley francesa salvo aquéllas incompatibles con la ubicación en el extranjero de la sede social. Solución ésta que se ha criticado desde la perspectiva laboral, pues supone que la representación de las personas trabajadoras de la empresa belga se rija por distintos ordenamientos jurídicos según el país donde presten servicios, de modo que el dilema que se presenta entre protección de las personas trabajadoras en Francia y fraccionamiento de la representación colectiva se resuelve en favor de ésta última sin tener en cuenta el carácter internacional de la situación (Pataud, 2018: 3).

C) Que se pretenda constituir una representación, en el lugar donde prestan servicios, pero conforme a las reglas del derecho nacional del lugar donde tiene su sede la empresa, por parte de quienes trabajan en centros de trabajo radicados en el extranjero. Es la cuestión resuelta en el laudo arbitral dictado en la provincia de Valencia ante la impugnación, formulada por la empresa, de la promoción electoral efectuada por un grupo de trabajadores (todos varones) contratados en España, por una empresa española, para prestar servicios en el

extranjero (Argelia), y que fue resuelta por laudo arbitral dictado en el expediente I-1/17 el 24 de febrero de 2017[5].

El preaviso electoral impugnado se promovió a principios de diciembre de 2016 por acuerdo unánime de los trabajadores (seis españoles y un italiano) quienes habían sido contratados —todos ellos antes de diciembre de 2015— en España, por una empresa española cuya sede central se encuentra en la provincia de Valencia. Los contratos de trabajo, por obra o servicio, se celebraron en España, en el modelo proporcionado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la realización de una obra de ingeniería civil (construcción de una autopista) adjudicada en Argelia.

En el modelo oficial empleado se disponía, en su cláusula séptima, que estos contratos se regularían por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, indicándose que el convenio colectivo de aplicación es el Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Los trabajadores desplazados cotizaban a la Seguridad Social española.

En el anexo a los contratos de los trabajadores desplazados a Argelia se indicaba: a) Que el salario bruto anual pactado se percibiría un 33,50% en dinares argelinos, siendo que provisionalmente, y en tanto no fuese posible el abono de salarios en dicha divisa, la empresa abonaría el salario en euros, incluyendo la parte en dinares estipulada. b) Que, una vez desplazado a Argelia, la empresa sufragaría al trabajador seis viajes anuales entre Argelia y España (variando la ciudad de destino en cada uno de los contratos) por motivo de períodos de vacaciones. c) Que la jornada laboral debería ajustarse a lo establecido en el país de prestación del servicio (Argelia) a la que la empresa debería adaptarse. d) Que el régimen disciplinario aplicable sería el que resultase de aplicación a los trabajadores vinculados con relación ordinaria en la empresa.

3. **Las reglas jurídicas aplicadas en las soluciones arbitradas a los conflictos de intereses detectados en esta materia**

Todos los conflictos traídos a colación han sido objeto de soluciones arbitradas por los órganos correspondientes, competentes en cada caso conforme a alguno de los criterios de aplicación de las normas que a continuación se exponen.

---

[5] El laudo desestimó la impugnación planteada por parte de la empresa al admitir la excepción de extemporaneidad, pues la reclamación se interpuso pasado el plazo legalmente establecido para ello, por lo que la elección del delegado de personal se vio confirmada.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

3.1. **Aplicación del derecho interno de la Unión Europea**

Partiendo de la inaplicación al derecho de representación de las personas trabajadoras de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, la primera de las cuestiones controvertidas apuntadas en el apartado anterior ha sido resuelta por Sentencia del TJUE de 18 de julio de 2017 (Asunto C-566/15, *Erzberger*) aplicando el derecho «interno» de la Unión Europea. En efecto, en este caso la cuestión de la aplicación extraterritorial de las normas relativas a los derechos de participación en los órganos de representación de las personas trabajadoras se suscita a la luz de dos instituciones nucleares de la Unión, como son la prohibición de discriminación por razón de nacionalidad (art. 18 TFUE) y la prohibición de establecimiento de barreras a la libre circulación de personas trabajadoras (art. 45 TFUE). La respuesta, pues, no se facilita en función de las reglas comunitarias del derecho internacional privado[6], sino desde la perspectiva de estos derechos fundamentales. Esto es, desde el abordaje de la materia, como refería Lyon-Caen, como una cuestión de derecho «interno» y no «internacional», tal y como anteriormente se señalaba.

En sus conclusiones, el Abogado General parte de considerar que el derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones de los representantes de las personas trabajadoras se incluye dentro del concepto «demás condiciones de trabajo» a las que alude la normativa europea cuando dispone, en el artículo 45.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que «la libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo» (apartado 44).

Por su parte, y partiendo de dicha premisa, el Tribunal concluye que, por lo que se refiere a los derechos de participación en estos procesos electorales de quienes prestan sus servicios en filiales dotadas de personalidad jurídica propia, situadas en otro Estado miembro distinto de aquél en el que se va a proceder a la elección de los representantes, el art. 18 TFUE no es de aplicación, pues éste se aplica exclusivamente cuando no se prevean normas específicas que prohíban la discriminación por nacionalidad, lo que sucede en el caso de la libre circulación de personas trabajadoras, donde dicha discriminación se prohíbe en el art. 45 TFUE (apartado 25). Por otra parte, argumenta el TJUE, tampoco resulta de aplicación el art. 45 TFUE, pues las normas sobre libre circulación de

[6] Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) y Reglamento (CE) n.º 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo de relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales («Roma II»).

personas no pueden aplicarse a situaciones que no presentan ningún vínculo de conexión con alguna de las situaciones contempladas en el Derecho de la Unión (apartado 28), como sucede en estos casos. Así lo subrayaba el Abogado General en sus conclusiones, al indicar que estos supuestos no quedan incluidos en los derechos que la norma reconoce, pues las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las filiales no son necesariamente personas que hayan ejercido su derecho a la libre circulación con arreglo al artículo 45 TFUE; por el contrario, entre ellos habrá muchos que sean nacionales del Estado miembro donde se encuentre establecida la filial o residan en él (apartado 48).

En cuanto a la alegada vulneración de lo dispuesto en el art. 45 TFUE por el hecho de que quienes formen parte de los órganos de representación de la plantilla en un Estado Miembro se vean obligadas a renunciar a ello cuando dejen su puesto de trabajo para ser contratadas por una filial del mismo grupo de empresa establecida en el extranjero, tampoco resulta admitida por el TJUE. En efecto, se argumenta en la sentencia que si bien el art. 45 TFUE se opone a cualquier medida nacional que pueda obstaculizar o hacer menos atractiva, actuando con efecto disuasorio, la movilidad para ejercer una actividad en el territorio de un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen, la pérdida de derechos discutida en el asunto no puede ser calificada de obstáculo a la libre circulación de personas trabajadoras aun cuando, de alguna manera, pueda llegar a desincentivarlo, dado que «el Derecho primario de la Unión no puede garantizar a un trabajador que su desplazamiento a un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen sea neutro en materia social, puesto que, habida cuenta de las disparidades existentes entre los regímenes y las legislaciones de los Estados miembros, tal desplazamiento puede ser, según los casos, más o menos ventajoso en este aspecto para la persona de que se trate» (apartados 33 y 34). De este modo, señala, al no existir en esta materia medidas de armonización o de coordinación a nivel de la Unión, «los Estados miembros siguen siendo libres, en principio, para determinar los criterios de conexión al ámbito de aplicación de su legislación, siempre que tales criterios sean objetivos y no discriminatorios» (apartado 36). Concluye, por consiguiente, que, «el Derecho de la Unión no se opone a que, en materia de representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores en los órganos de gestión o de supervisión de una sociedad nacional —materia que a día de hoy no ha sido objeto de una armonización y ni siquiera de una coordinación a nivel de la Unión—, un Estado miembro disponga que las normas aprobadas por él sólo son aplicables a los trabajadores empleados en establecimientos situados en su territorio nacional, del mismo modo que otro Estado miembro puede recurrir legítimamente a un vínculo de conexión diferente para la aplicación de sus propias normas nacionales» (apartado 37). En definitiva, el artículo 45 TFUE no concede a las personas trabajadoras «el derecho de «exportar» las condiciones de trabajo de las que disfruta en su Estado miembro de origen a otro Estado miembro» (apartados 74 y ss. de las conclusiones del Abogado General).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

La sentencia entiende, siguiendo las consideraciones del Abogado General, que no es incompatible con el derecho de la Unión esta exclusión, pero no dice que el reconocimiento de los derechos de sufragio activo y pasivo de las personas trabajadoras en estas situaciones sea contrario a las disposiciones comunitarias[7], admitiendo expresamente que otro Estado miembro pueda recurrir a un vínculo de conexión diferente para la aplicación de normas nacionales, siendo que, por lo demás, podría entenderse que sugiere la vía de la armonización o coordinación de legislaciones en esta materia.

3.2. **Aplicación del principio de territorialidad**

El tradicional criterio con el que se han resuelto este tipo de conflictos, y que ha sido refrendado por la opinión mayoritaria de la doctrina, consiste en exigir que se atienda a la normativa nacional para la constitución de órganos de representación de la plantilla —en tanto que norma imperativa que excluye toda posibilidad de conflicto bilateral de normas aplicables—, cuando se trate de empresas con sede social en el extranjero que cuenten con personas trabajadoras prestando servicios en el territorio nacional donde se desee la implantación de aquellos órganos representativos. Este planteamiento se argumenta desde el «principio de territorialidad», con arreglo al cual el ordenamiento social de un país se aplica siempre que el trabajo se preste en el mismo. Desde esta perspectiva, cabría concluir con Iglesias Buhigues, que la reglas en materia de colisión «sólo funcionan como regla del Derecho internacional privado cuando provoque la aplicación de un derecho extranjero, y que las relaciones de tráfico interno quedan sometidas al derecho del foro sin que ninguna regla lo ordene, sino porque resulta de algo sobreentendido» (Iglesias Buhigues,1983: 31).

Ejemplo de esta opción interpretativa lo constituye el criterio seguido por los tribunales franceses al resolver semejantes controversias desde la decisión del Conseil d'Etat de 29 de junio de 1973 (*Wagons-lits*) anteriormente citada. Así, la sentencia de la *Cour de Cassation* de 3 de marzo de 1988 (*pourvoi* n.º 86-60.507) o la de 14 de febrero de 2001 (*pourvoi* n.º 99-60.355) recordaban que toda persona jurídica con sede en el extranjero que emplee a personas trabajadoras en territorio francés para ejercer su actividad debe aplicar las leyes relativas a la representación de la plantilla, siempre que se acrediten las condiciones

[7] En sus conclusiones, el Abogado General señala que, «la República Federal de Alemania no está obligada, con arreglo al artículo 45 TFUE, a conceder a los trabajadores que abandonen su territorio con el fin de ejercer una actividad económica en otro Estado miembro, los mismos derechos de participación que aquellos de los que gozan los trabajadores empleados en Alemania con arreglo a la normativa alemana en cuestión. En el caso de que el Tribunal de Justicia declare que esta normativa supone una restricción de la libre circulación de los trabajadores, en el sentido del artículo 45 TFUE, considero, no obstante, que el principio de territorialidad no impide a la República Federal de Alemania incluir a los trabajadores antes mencionados en su régimen de participación en la empresa» (apartado 91).

legales exigidas para apreciar la circunscripción electoral[8]. En el mismo sentido, la sentencia de la *Cour de Cassation* de 14 de enero de 2004 (n.º de *pourvoi*: 02-60.119) concluye destacando la obligatoriedad relativa a la implantación de estructuras de representación afecta a las empresas, aun cuando tengan su sede social en el extranjero y carezca de un establecimiento físico en territorio francés[9], pero disponga de una organización económica implantada en el mismo, ejerza las responsabilidades empresariales sobre una colectividad de personas trabajadoras integrada por un número de personas trabajadoras —empleadas de forma permanente en territorio francés[10]— que tengan unos intereses comunes y exista la presencia de un director. En tales casos, las empresas deberán organizar las elecciones a representantes (delegados de personal en el caso) con objeto de facilitar a las personas trabajadoras el ejercicio de sus derechos colectivos y la defensa de sus intereses específicos defendidos por la representación a implantar[11]. Además, añade la sentencia, deberá hacerse así incluso si la empresa con sede social en el extranjero tuviese ya constituida una representación del personal en el país en el que se encuentre radicada.

De esta sentencia resulta de interés destacar la irrelevancia que, para la Cour de Cassation, posee el hecho de que las personas trabajadoras estén ya representadas por órganos constituidos en el país donde la empresa posea su sede social, dándose lugar a una doble representación. Situación ésta a la que el Abogado General se refiere, en sus conclusiones en el asunto Erzberger (TJUE asunto

---

[8] Lo que, en el caso de la primera de las sentencias referidas, de 1988, no se acreditaba. Sobre esta cuestión, la sentencia de la *Cour de Cassation* de 29 de enero de 2003 (nº de *pourvoi*: 01-60.628) señalaba que la circunscripción electoral (*établissement distinct*) que permitía, antes de la modificación del régimen de representación de los trabajadores en Francia, la elección de delegados de personal, se caracterizaba por el reagrupamiento de al menos once trabajadores que constituyen una comunidad de trabajo con unos intereses comunes, susceptible de generar reclamaciones comunes y específicos bajo la dirección de un representante del empresario, sin que importe si éste tiene capacidad para pronunciarse sobre tales reclamaciones.

[9] Los trabajadores realizaban tareas de prospección para una empresa cuya sede social se encontraba en los Países Bajos y con una filial en Bélgica, realizando sus actividades de forma diseminada por todo el territorio francés.

[10] No hace referencia alguna a la necesidad de que estén empleadas de forma permanente la sentencia de la *Cour de Cassation* de 14 de febrero de 2001 (*pourvoi* n.º 99-60.355) en la que, en un asunto similar —empresa con sede social en el extranjero que emplea, para realizar actividades de prospección, a 30 trabajadores repartidos en cuatro regiones del territorio francés— en la que se reitera que en tales casos existe una antena de la sociedad extranjera en territorio francés, constituyendo un centro de trabajo (*établissement*) sin que importe la manera en la que la sociedad la dirija.

[11] Por el contrario, tales obligaciones decaerían cuando las empresas no tuvieran ningún elemento de conexión con el Estado francés. En este sentido, sentencias de la *Cour de cassation, Chambre mixte*, de 28 febrero 1986 (*pourvoir* n.º 85-60.026 y *pourvoir* 84-60.724) relativas a la constitución, con amparo en la ley francesa, de una sección sindical de pilotos de la compañía aérea Air Afrique. En el caso español, y también con relación a prestación de servicios en líneas aéreas, véanse las SSTS 16 febrero 1994 (rec. núm. 351/1993) y de 7 de julio de 1997 (rec. núm. 206/1997).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

C-566/15) considerando que nada se opone a que «un trabajador que preste servicio en una filial establecida en un Estado miembro distinto de aquel en el que se encuentra la sociedad matriz disfrute de una «doble representación»: por una parte, en la filial, en virtud de la normativa del Estado miembro en el que esté empleado, y, por otra, en la sociedad matriz, con arreglo a la normativa del Estado miembro en el que esté establecida esta sociedad».

Esta misma situación de doble representación podría darse en el caso de que se reconociese la condición de elector o elegible a las personas trabajadoras expatriadas contratadas por la empresa, tal y como concluyó la sentencia de la *Cour de Cassation* de 18 de julio de 2001 (*pourvoi* 00-60.231)[12], si en el país donde éstos prestan sus servicios la normativa exige la constitución de estructuras de representación conforme a las leyes nacionales de aplicación.

Estas situaciones en las que una relación laboral queda sometida a varias leyes de ordenamientos distintos, o a ninguna de ellas, ponen de relieve la existencia de una delimitación de la esfera de aplicación de las normas imperfecta o que se entrecruza, pues ningún legislador pretende que sus leyes se sigan en todo el mundo, por todos y en todo tiempo: cada legislador se limita a exigir obediencia a sus leyes en un ámbito determinado (Iglesias Buhigues, 1983: 35).

Sobre esta cuestión conviene recordar que el criterio seguido por la jurisprudencia francesa coincide con el seguido por la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a las personas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, posteriormente derogada por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009). En efecto, esta Directiva afecta «a todos los establecimientos o, según el caso, todas las empresas pertenecientes al grupo establecidas en los Estados miembros, con independencia de que la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control esté o no situada en el territorio de los Estados miembros» (considerando 18 Directiva 2009/38/CE).

3.3. **Aplicación del derecho internacional privado de la Unión Europea**

Con respecto al derecho internacional privado de la Unión Europea, corresponde analizar, en primer término, el Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Par-

[12] La sentencia alcanza dicha conclusión considerando que si bien las personas trabajadoras ejercían su actividad en el extranjero en sucursales o filiales de la empresa (Banca Sudameris), se encontraban contractualmente vinculados por un vínculo de subordinación caracterizado por la posibilidad del banco de reintegrarlas a sus puestos iniciales. Rechaza, por ello, el argumento esgrimido relativo al hecho de que las personas trabajadoras, al dejar el centro de trabajo de origen, no poseen los mismos intereses sobre la suerte y gestión de la empresa de origen, ni comparten los riesgos, ni pueden ostentar la condición de electoras al carecer de vínculo con la empresa de origen.

lamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) por el que se derogó el Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, salvo en lo que se refiere a los territorios ultraperiféricos de los Estados miembros (art. 24 de este Reglamento en relación con el art. Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, actualmente artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) y que resulta aplicable a los contratos celebrados después del 17 de diciembre de 2009. De este modo, la previsión del artículo 1.4 ET ha quedado desplazada como parámetro de solución de los conflictos de ley aplicable, en un primer momento, por el Convenio de Roma de 1980 y, posteriormente, por el Reglamento 593/2008, sin que sea admisible la convivencia de ambas reglas (Llobera, 2016: 111-112).

Pues bien, este Reglamento establece, en su artículo octavo, cuatro criterios para determinar la legislación aplicable al contrato individual de trabajo: el de la ley elegida por las partes; el de la ley del lugar donde se trabaja; el de la ley del país donde esté situado el establecimiento en el que haya sido contratado la persona trabajadora y el de la ley del país que presente vínculos más estrechos con el contrato. Tales criterios son subsidiarios unos de otros, excepto el último, que resulta prevalente. De este modo, el primer criterio a tomar en consideración es el que, paradójicamente, aparece recogido en el último apartado (el cuarto) del artículo 8 del Reglamento relativo a la identificación de la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo, y según el cual la ley aplicable será aquélla que presente vínculos más estrechos con el contrato[13]. Así resulta de lo dispuesto en el propio apartado cuarto de este artículo, que subraya la preeminencia de este criterio frente a los relativos al lugar de prestación de servicios (art. 8.2) y al lugar donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado (art. 8.3). En efecto, en el art. 8.4 se dispone que, «si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país».

Pero, además, el criterio de la ley que presente vínculos más estrechos con el contrato se aplica preferentemente incluso a los casos en los que las partes hayan acordado expresamente someterse a una determinada legislación en virtud del art. 8.1 del Reglamento[14]. De hecho, este criterio de identificación de la ley

[13] En la valoración de esta circunstancia deberán tenerse en cuenta, particularmente, el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez, así como los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo (Asunto C-64/12, Schlecker, apartado 41).

[14] Elección que «deberá manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso», siendo que cabría que las partes designasen la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato (art. 3 del Reglamento).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

aplicable, que pareciera ser el preferente frente a todos los demás, está limitado por todos ellos.

En efecto, la opción por la ley elegida por las partes tiene previstos unos límites como consecuencia de que el objetivo perseguido por el Reglamento no sea otro que garantizar una protección adecuada a la persona trabajadora, tal y como se señala en su considerando vigésimo tercero, al proclamar que, «en cuanto a los contratos celebrados con partes consideradas más débiles, es conveniente protegerlas por medio de normas de conflicto de leyes más favorables a sus intereses que las normas generales». Como consecuencia de ello, la interpretación del artículo octavo del Reglamento debe inspirarse en los principios del *favor laboratoris* (Asunto C-29/10, *Koelzsch*, apartado 46). Así se recoge expresamente en el propio art. 8.1, que plasma en derecho positivo la especial tutela de las personas trabajadoras proclamada en el considerando 35 del Reglamento[15], al disponer que «No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo». Matización que impone una clara limitación a la posibilidad de determinar la ley aplicable como consecuencia de la voluntad de las partes.

Este matiz que se introduce al principio de autonomía de la voluntad supone que, cuando nos encontremos frente a un contrato en el cual las partes han convenido la ley aplicable, el juez deberá definir, en primer lugar, qué ley resultaría aplicable al contrato, a falta de elección, en virtud de los criterios establecidos en el apartado 2, 3 y 4; examinar, en segundo lugar, si dicha ley contiene normas imperativas —«que no pueden excluirse mediante acuerdo»— de protección a las personas trabajadoras y, por último, aplicar, de entre ellas, las que resultan más favorables para aquéllas aunque no se trate de las disposiciones pertinentes de la ley elegida, que seguirá aplicándose a todo lo demás (Conclusiones del Abogado General en el Asunto C-64/12, Schlecker, apartado 24).

Ahora bien, este principio de *favor laboratoris* no conlleva, en todo caso, un principio general de mayor favorabilidad en la determinación de la ley aplicable, sino que se trata de un límite a dicha determinación cuando la ley aplicable haya sido escogida por las partes (Conclusiones del Abogado General en el Asunto C-64/12, *Schlecker*, apartado 32 y 36). Resulta, pues, que el hecho de que el objetivo perseguido por el artículo 8 de Reglamento consista en garantizar una protección adecuada a la persona trabajadora, supone que dicha disposición debe asegurar que se aplique, al contrato de trabajo, la ley del país con el que ese contrato establece los vínculos más estrechos, sin que ello deba con-

[15] «Los trabajadores no deben verse privados de la protección que les proporcionen disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo o que solo puedan excluirse en su beneficio».

ducir, necesariamente, a que se aplique, en todos los casos, la ley más favorable para la persona trabajadora (Asunto C-64/12, *Schlecker*, apartado 32, si bien referido al Convenio de Roma)[16].

Por lo que se refiere a los criterios previstos en los apartados segundo (lugar de prestación del servicio) y tercero (país en el que se encuentre el establecimiento a través del cual haya sido contratado la persona trabajadora) debe destacarse que el segundo es subsidiario del primero y ambos, como ha quedado advertido, del relativo al país que presente vínculos más estrechos con el contrato del apartado cuarto de esta disposición. De este modo, en caso de que las partes no hubieran realizado opción alguna por la legislación aplicable, habrá que atender a la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual la persona trabajadora, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente[17], siempre y cuando no cupiese apreciar vínculos más estrechos del contrato con otro país. Con relación a este criterio cabe destacar que la norma dispone que no se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo «cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país», precisando el considerando 36 del Reglamento «la realización del trabajo en otro país se considera temporal cuando se supone que el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero».

El último criterio a emplear, de los recogidos en el art. 8 del Reglamento, resultaría el del país en el que se encuentre el establecimiento a través del cual haya sido contratada la persona trabajadora, que resultaría de aplicación siempre que, como en el caso anterior, no cupiese apreciar vínculos más estre-

---

[16] Como señaló el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Libro Verde sobre la transformación del Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales en instrumento comunitario y sobre su actualización» (COM(2002) 654 final), la orientación consistente en proteger la parte considerada más débil tiene como estricto objetivo asegurar el verdadero cumplimiento de los objetivos de las normas sobre conflictos en esta materia, evitando que se desvirtúe la justicia conflictual a través de la elección de la ley competente cuando tal elección esconda, bajo la apariencia de la autonomía conflictual, una verdadera elección unilateral de la *lex contractus* por parte de la parte más fuerte (el profesional, el patrón, el empresario, etc. (pto. 3.2).

[17] Cuando las prestaciones laborales se ejecutan en más de un Estado miembro, el criterio del país en que se realice habitualmente el trabajo debe entenderse en el sentido de que se refiere al lugar en el cual o a partir del cual la persona trabajadora desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo (Asunto C-29/10, *Koelzsch*, apartado 45, recogiendo los criterios previamente fijados por el tribunal en sus sentencias *Mulox IBC*, Asunto C-125/92, *Rusten*, Asunto C-383/95, y *Weber*, Asunto C-37/00). Para el caso del transporte internacional, el Asunto C-29/10, *Koelzsch*, apartado 45, dispone que deberá determinarse en qué Estado está situado el lugar a partir del cual la persona trabajadora lleva a cabo sus misiones de transporte, recibe las instrucciones sobre sus misiones y organiza su trabajo, así como el lugar en que se encuentran las herramientas de trabajo, debiendo comprobarse igualmente cuáles son los lugares en que se efectúa principalmente el transporte, los lugares de descarga de la mercancía y el lugar al que la persona trabajadora regresa una vez finalizadas sus misiones.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

chos del contrato con otro país, debiendo acudirse a él únicamente cuando el juez que conozca del asunto no pueda determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo (Asuntos C-64/12, *Schlecker*, apartado 32; C-384/10, *Voogsgeerd*, apartado 35 y asunto C-29/10, *Koelzsch*, apartado 43) siendo que para determinar la empresa que contrató a la persona trabajadora no cabe tomar en consideración elementos que no se refieran únicamente a la conclusión del contrato, pues lo contrario resultaría contrario al tenor y al espíritu de la norma (Asunto C-384/10, *Voogsgeerd*, apartado 45).

La aplicación de estos criterios constituye, pues, el mecanismo para determinar la ley aplicable, con independencia de que la persona trabajadora realice la actividad objeto del contrato de trabajo de modo habitual, durante un largo período y sin interrupción en un mismo país (Asunto C-64/12, *Schlecker*, apartado 42). Pero junto a tales criterios debe tomarse en consideración el respeto a las leyes de policía de la ley del foro proclamado en el artículo 9.2 del Reglamento, que supone una excepción a dicho principio de libre elección de la ley aplicable por las partes del contrato, así como al resto de criterios (Asunto C-135/15, *Nikiforidis*, apartado 43). Debiendo interpretarse el concepto «ley de policía en unos términos más estrictos que la expresión disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo»[18], el apartado primero del artículo 9 del reglamento dispone que una ley de policía es una disposición cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos, tales como su organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato.

La excepción proclamada en el artículo 9 del Reglamento tiene como finalidad permitir al juez del foro, en circunstancias excepcionales, tener en cuenta consideraciones de interés público (Considerando 37 del Reglamento[19]), resultando que la aplicación de leyes de policía distintas de las del Estado del foro se limitaron por parte del legislador comunitario para restringir las perturbaciones causadas al sistema de conflicto de leyes (Asunto C-135/15, *Nikiforidis*, apartado 45), permitiéndose exclusivamente que el juez del foro aplique las leyes de policía del Estado del foro o las del Estado en el que las obligaciones derivadas

[18] Considerando 37 del Reglamento.

[19] «Consideraciones de interés público justifican, en circunstancias excepcionales, el recurso por los tribunales de los Estados miembros a excepciones basadas en el orden público y en leyes de policía». Sobre las normas de orden público, la Declaración n.º 10 relativa al artículo 3, apartado 10, primer guion, de la Directiva 96/71 en el Acta del Consejo de la Unión Europea señala que «debe considerarse que los términos 'disposiciones de orden público' abarcan aquellas disposiciones obligatorias con respecto a las cuales no se pueden establecer excepciones y que, por su naturaleza y por su objetivo, se ajustan a las exigencias imperativas del interés público. Pueden estar incluidas en dichas disposiciones, en particular, la prohibición de los trabajos forzados o la implicación de autoridades públicas en el control del respeto de la normativa sobre condiciones de trabajo».

del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas (Asunto C-135/15, *Nikiforidis*, apartado 50).

4. Sobre la aplicabilidad de las reglas de derecho internacional privado de la Unión Europea a la promoción de elecciones sindicales por parte de personas trabajadoras desplazadas a un Estado no miembro

Diversas son las cuestiones que subyacen en el interrogante que da pie a las siguientes consideraciones. Desde el ámbito geográfico de aplicación del Reglamento n.º 593/2008, a su ámbito material, así como al ámbito material de las disposiciones de derecho internacional privado del Estado español.

4.1. Ámbito geográfico de aplicación del Reglamento (CE) 593/2008: ¿se aplica esta norma cuando el conflicto de leyes surge entre las de un Estado Miembro de la UE y de otro Estado que no lo es?

Una de las primeras cuestiones que podrían suscitarse es la relativa a si la normativa comunitaria sobre ley aplicable resuelve los conflictos de normas que surjan entre dos Estados miembros de la Unión o si, por el contrario, basta con que el país que deba analizar el conflicto de leyes pertenezca a la Unión Europea.

Sobre esta cuestión, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 7 octubre de 1999 (rec. núm. 4002/1999), desestimó la pretensión de la parte recurrente relativa a que se tuviera en cuenta que, en virtud de lo dispuesto en el artículo segundo del Convenio Roma, resulta que éste no solamente es aplicable cuando el conflicto se produzca entre la legislación española y la de otro país miembro de la Unión Europea, sino que basta con que en un Estado miembro se plantee un conflicto entre su legislación y la de cualquier otro país. En su fundamentación jurídica (FJ segundo) el TSJ rechaza dicha pretensión al considerar que «los convenios internacionales se aplican a los Estados que manifiestan su consentimiento a ellos en las formas previstas en el derecho internacional, no a Estados que no son parte en los Convenios», por lo que «el Convenio de Roma se aplicará cuando en el contrato en cuestión concurran vínculos con los ordenamientos jurídicos de varios Estados de la Unión, relativos a la nacionalidad, al lugar de celebración, al lugar de ejecución u otros elementos que el Convenio considere». Lo que, en opinión de la Sala, dispone el art. 2 de este Convenio es que, si las reglas del mismo «conducen a la elección de la Ley de un Estado que no es miembro (lo que puede ocurrir, p.ej., porque las partes se hayan sometido expresamente a esa ley) ello no excluye la aplicación del Convenio». De este modo, concluye, en los casos en los que «los elementos a considerar no vinculan a varios Estados miembros de la Unión Europea, no es

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

de aplicación el Convenio de Roma, sino las reglas de conflicto del derecho español, no derogadas enteramente, ya que conservan su aplicabilidad cuando no se trate de conflictos que afecten a varios Estados de la Unión».

No es esta, sin embargo, la interpretación que se ha dado al artículo segundo del Convenio de Roma y su homólogo del Reglamento 593/2008[20]. La finalidad de estas disposiciones no ha sido otra que la de crear unas reglas comunes sobre la legislación aplicable en materia de obligaciones contractuales, con la finalidad de «favorecer la previsibilidad del resultado de los litigios, la seguridad en cuanto a la ley aplicable y la libre circulación de resoluciones judiciales, que las normas de conflicto de leyes vigentes en los Estados miembros designen la misma ley nacional con independencia del país del tribunal ante el que se haya planteado el litigio», y ello como consecuencia de la necesidad de asegurar el correcto funcionamiento del mercado interior (considerando sexto del Reglamento).

Para ello, las reglas previstas por esta disposición comunitaria no solo se extienden a las relaciones intracomunitarias, sino a cualquier operación internacional extracomunitaria que únicamente vincule a un Estado parte con terceros Estados, incluso cuando no quede afectado el mercado único, asegurando que los tribunales de los Estados parte van a aplicar el mismo régimen de Derecho aplicable cuando deban decidir sobre la competencia judicial internacional. Las reglas del Reglamento Roma I se enmarcarían, de este modo, en el terreno de la unificación posible, o conveniente, desde un punto de vista de la política de cooperación (Sánchez Lorenzo, 1999: 140), garantizando a las personas físicas y jurídicas que actúan en el espacio de la Unión un mayor grado de seguridad jurídica en sus relaciones contractuales, tanto internas como externas, contribuyendo a facilitar el funcionamiento del mercado común (Giuliano, 1983: XXI) en la medida en que permitiría reducir el fenómeno de la elección del foro en función de la ley considerada competente por cada sistema de derecho internacional privado nacional, permitiendo así «reforzar los propósitos de unificación de normas sobre competencia jurisdiccional internacional, al restar toda relevancia a la elección del foro en que se proponga la acción de entre los diversos que eventualmente sean posibles, al menos desde el punto de vista de la ley que vaya a aplicarse en dicho foro, lo cual no sólo incrementa la unidad del mercado, sino que agiliza la vida comercial del mercado único» (Comité Económico y Social Europeo, 2002: nota 11).

En este mismo sentido, el informe Giuliano-Lagarde relativo al Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales señala que las normas uniformes deben aplicarse en todos los casos en los que la situación de litigio diese

[20] En el artículo segundo del Reglamento, intitulado «Aplicación universal», se dispone que «la ley designada por el presente Reglamento se aplicará aunque no sea la de un Estado miembro» (incluso si tal ley es la de un Estado no contratante, señalaba el Convenio de 1980).

lugar a un conflicto entre dos o varios sistemas jurídicos, incluso si tales sistemas jurídicos coexistieran en el interior de un mismo Estado, sustituyendo a las normas de Derecho internacional privado en vigor en cada uno de los Estados miembros (Giuliano-Lagarde, 1992: 10-13).

4.2. ¿Resultan aplicables las reglas derecho internacional privado contenidas en el Reglamento (CE) n.º 593/2008 a la cuestión del establecimiento de órganos de representación de las personas trabajadoras?

De otra parte, cabe plantearse si las reglas del artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 593/2008 son aplicables a las cuestiones del derecho colectivo. Esta duda puede suscitarse por cuanto el artículo 8 del Reglamento 593/2008 se refiere a la ley aplicable a «los contratos individuales de trabajo», lo que podría hacer dudar sobre si solamente se extiende su aplicación a las condiciones estrictamente de carácter individual de ejecución del contrato o si, por el contrario, afecta a otras esferas de las relaciones laborales, entre ellas, y por lo que aquí se refiere, a los derechos de representación de las personas trabajadoras en las empresas. Cuestión ésta que se suma a la necesidad de tener que interpretar lo que deba entenderse por «contratos individuales de trabajo», dada la falta de pronunciamiento del Reglamento acerca de esta cuestión, y de la obligada toma en consideración a estos efectos de la jurisprudencia recaída en el ámbito de la determinación de la competencia judicial internacional al amparo del Reglamento UE/1215/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Bruselas I) puesto que ambos textos se encuentran estrechamente ligados, existiendo una clara conexión entre ambos instrumentos al exigirse la coherencia entre ambas disposiciones (Pozuelo-López, 2022: 55).

Pues bien, en principio, y pese a la redacción dada al título del artículo octavo del Reglamento —que podría hacer pensar que su aplicación se refiere exclusivamente a los derechos y obligaciones contenidos en el Título I del Estatuto de los Trabajadores, titulado, precisamente, «De la relación individual de trabajo»— no parece que quepa sostener dicha limitación con fundamento en el enunciado que acompaña el artículo 8 del Reglamento. En efecto, al delimitar, en su artículo primero, el ámbito de aplicación material del Reglamento, éste excluye con carácter general a las materias fiscales, aduaneras y administrativas, sin que los derechos de representación constituyan una materia reconducible a alguna de las referidas. Por lo demás, tampoco se contempla, en el apartado segundo del artículo primero del Reglamento, una exclusión expresa de esta materia[21].

[21] A este respecto más claro parece el tenor la norma de derecho internacional privado, inaplicable desde la entrada en vigor del Reglamento 593/2008, contenida en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores, y que se refiere a la «legislación laboral española».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

Por otra parte, se ha defendido que una visión de la legislación laboral caracterizada como norma de derecho público haría salir el contrato de trabajo del ámbito de las relaciones contractuales y la regla de conflicto sería, en consecuencia, la misma que se aplica a las relaciones de derecho administrativo y fiscal: competencia exclusiva en el interior de las fronteras del Estado y competencia estrictamente territorial (Castillo, 1971: 111). Sobre esta cuestión conviene precisar que el Reglamento Roma I armoniza —como reza su propio título— las normas de conflicto de leyes en lo que respecta a las obligaciones contractuales, pero no en lo que atañe a las normas materiales del Derecho de los contratos (Asunto C-135/15, *Nikiforidis*, apartado 52). En realidad, y pese a su enunciado, las disposiciones del artículo 8 del Reglamento no van dirigidas a resolver los problemas relativos a la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo, sino a las obligaciones derivadas de contratos individuales de trabajo. Siendo esto así, y dado que la obligación relativa al establecimiento de estructuras de representación de las personas trabajadoras no deriva de las cláusulas contractuales, sino del derecho material aplicable al contrato de trabajo, procedería concluir que las previsiones contenidas en el artículo octavo del Reglamento 593/2008 no son aplicables para resolver sobre la procedencia o no de implantar estructuras de representación en centro de trabajo radicados en el extranjero. De este modo, las disposiciones relativas al establecimiento de estructuras de representación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las relativas a su funcionamiento, competencias, garantías y facilidades, quedan fuera del ámbito de aplicación del Reglamento 593/2008, al igual que sucede respecto de otras materias propias de ámbito colectivo del derecho del trabajo, tales como los requisitos para la negociación y aplicación de convenios colectivos, las condiciones de ejercicio del derecho de huelga o de otras medidas de conflicto colectivo (Fotinopoulou, 2006: 74).

4.3. ¿Es la *lex societatis* la que determina el régimen aplicable a la representación de la plantilla?

Descartada la aplicabilidad del Reglamento Roma I a estas situaciones, cabría plantearse si esta materia pudiera quedar regulada por la *lex societatis*, lo que, de otra parte, hace surgir la problemática acerca de atender a la sede real o a la estatutaria, esto es, la sede social marcada por los estatutos societarios[22]. Pataud entiende que en la determinación de la normativa aplicable a la constitución de representación colectiva de la plantilla se emplea el criterio de sede de la empresa, pero que, sin embargo, ello no deriva de la aplicación de la *lex societatis*, cuya aplicación se viene limitando en los últimos tiempos a las reglas de fun-

[22] A este respecto, el artículo 19.1 del Reglamento Roma I dispone: «A efectos del presente Reglamento, la residencia habitual de una sociedad, asociación o persona jurídica será el lugar de su administración central».

cionamiento de la sociedad en sentido estricto, sino de una regla propia: la aplicación de la ley del lugar donde el empresario ejerce sus funciones de dirección, consagrándose la autonomía de las reglas de representación de las personas trabajadoras en materia de derecho internacional privado (Pataud, 2019, 3). Por lo demás, como recuerda el citado autor, se excluye expresamente del ámbito de aplicación de la *lex societatis* las relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo los derechos de participación en los órganos de la sociedad (Pataud, 2018: 5).

En todo caso, parece que, dado que la constitución de estructuras de representación de las personas trabajadoras tiene por objeto facilitar la transparencia en el seno de las relaciones laborales y fomentar la negociación a través del ejercicio de los derechos de información y participación, lo que deberá buscarse es un modelo que permita el ejercicio real y efectivo de tales derechos a través del fomento de la proximidad de los representantes de la plantilla a la sede donde se adoptan las decisiones.

5. En torno a la aplicabilidad de las disposiciones de derecho privado español a la promoción de elecciones sindicales en el extranjero

Descartada la aplicabilidad del Reglamento 593/2008 para resolver el conflicto planteado, podría suscitarse la cuestión de si las reglas nacionales de derecho internacional privado podrían emplearse para solventarlo. Tales reglas están conformadas, en nuestro ordenamiento, por el artículo 10.6 del Código Civil —que contiene una referencia al artículo 8.1 del mismo cuerpo legal— y el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere a la previsión contenida en el artículo 10.6 CC, esta disposición permite alcanzar idéntica conclusión que la obtenida tras el análisis del Reglamento 593/2008 puesto que dicho precepto se refiere a las «obligaciones derivadas del contrato de trabajo», a las que, según aquella norma, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios. Por otra parte, el apartado primero del artículo octavo dispone que las leyes penales, las de policía y las de seguridad pública obligan a todos los que se hallen en territorio español.

Como consecuencia de la falta de definición expresa por parte del legislador, la identificación de lo que deba entenderse como «ley de policía» no resulta sencilla, confundiéndose en no pocas ocasiones con la excepción de orden público internacional, la cual, según la doctrina internacional privatista, y a diferencia de las leyes de policía, solamente juega como reacción ante el contenido de una ley extranjera una vez ha entrado en juego la norma de conflicto (Fernández Artiach, 2022: 249). Este constituye por tanto el problema práctico más importante para la aplicación de este precepto, habiéndose entendido, si bien con las

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

matizaciones que se derivan de la necesidad de realizar una interpretación restrictiva que exige toda excepción —en este caso, al juego de las normas de conflicto generales— que deben calificarse como leyes de policía toda norma cuya violación se acompaña de sanciones jurídico-públicas (penales o administrativas) (Garcimartín, 2013: 179). En todo caso, para su identificación cabe remitirse a la contenida en el artículo 9.1 del Reglamento Roma I, que se refiere a las mismas como toda disposición «cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos, tales como su organización política, social o económica, hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato según el presente Reglamento», siendo que el inciso final del apartado tercero de este mismo precepto indica que «para decidir si debe darse efecto a estas disposiciones imperativas, se tendrá en cuenta su naturaleza y su objeto, así como las consecuencias que se derivarían de su aplicación o de su inaplicación».

Teniendo en cuenta esta definición, las normas relativas a la representación de la plantilla han sido incluidas en dicho concepto, por lo que puede concluirse que las mismas deberán imponerse, como consecuencia de la aplicación del artículo 8.1 CC, a todas las empresas y organismos asimilados que se hallasen en territorio español. En este sentido, la sentencia de la Cour de Cassation francesa de 3 de marzo de 1988 (*pourvoi* n.º 86-60.507) en la que se afirma que las leyes relativas a la representación de las personas trabajadoras y a la defensa de sus derechos e intereses constituyen leyes de policía, sostiene que las leyes francesas relativas a la representación de las personas trabajadoras y a la defensa de sus intereses y derechos se imponen, en tanto que leyes de policía, a todas las empresas y organismos asimilados que ejerzan su actividad en Francia, con independencia de que posean su sede social en el extranjero. La remisión al derecho francés no es caprichosa en este punto, toda vez que el artículo 8.1 del Código Civil procede del homónimo francés de 1804, en cuyo artículo 3.1 se contenía una regla semejante con objeto de servir como norma de protección frente a la ley personal de los extranjeros, reforzando el principio de territorialidad en la aplicación de la norma (Garcimartín, 2013: 177).

El objetivo de las leyes de policía es, por consiguiente, evitar la inaplicación en un Estado de ciertas disposiciones a las que se atribuya una importancia tal que se estime necesaria su observancia con independencia de que la ley aplicable a un determinado contrato no sea la del territorio donde éste se ejecuta. Sin embargo, cabe plantearse la cuestión de la extraterritorialidad de las leyes de policía, esto es, la necesidad de observar, incluso fuera de su territorio, aquellas normas que revistan una importancia tal que los jueces deban tenerlas en cuenta y, por consiguiente, aplicarlas con preferencia al derecho de otro Estado que las partes hubieran elegido para regir su contrato. A esa cuestión se refería la sentencia del Tribunal Supremo de los Países Bajos de 13 de mayo de 1966, en el asunto Alnati, inspiradora del párrafo segundo del artículo 13 del Tratado Be-

nelux de 1969, sobre la ley uniforme relativa al Derecho internacional privado, en el que se establecía que «cuando el contrato esté manifiestamente localizado en un país determinado, las disposiciones de la ley de dicho país cuyo carácter y objeto especiales excluyen la aplicación de cualquier otra ley, no podrán ser desechadas por la voluntad de las partes» (informe Giuliano-Lagarde, 1992: 14).

El alcance extraterritorial de las leyes de policía puede observarse en los apartados segundo y tercero del artículo noveno de Reglamento Roma I, cuando disponen, respectivamente, que las disposiciones del Reglamento no restringirán la aplicación de las leyes de policía de la ley del foro, y que podrá darse efecto a las leyes de policía del país en que las obligaciones derivadas del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas en la medida en que dichas leyes de policía hagan la ejecución del contrato ilegal. Por otra parte, su admisibilidad ha sido reconocida expresamente, a pesar del carácter estrictamente territorial del *ius imperii* de los Estados, cuando tales normas se proyecten sobre hechos o conductas localizadas en el extranjero, pero que tengan un impacto relevante en el país de origen de las normas de policía (Garcimartín, 2013: 179). En este sentido cabe analizar la crítica efectuada por Gardeñes a las sentencias de Tribunal Supremo de 26 de octubre y 27 de noviembre de 1982 (RJ 1986/6251 y RJ 1982\6899 respectivamente) relativas al ejercicio del derecho de huelga por parte de personas trabajadoras españolas que se encontraban prestando sus servicios para la empresas españolas en la República Sudafricana, país donde, en aquel momento, se prohibía de manera absoluta el derecho de huelga, por lo que se calificó de ilegal dicha huelga, y las negativas a reintegrarse al trabajo fueron tratadas como dimisiones. Según este autor, las decisiones del Tribunal Supremo resultan discutibles puesto que los tribunales españoles deberían haber tenido en cuenta, cuando conocieran de los asuntos, hasta qué punto las leyes de policía extranjeras del Estado donde se lleve a cabo la actividad son o no compatibles con los principios del orden público español, en el que se integraría el derecho fundamental a la huelga (Gardeñes, 2017: 173).

Ciertamente el derecho de representación unitaria de las personas trabajadoras no ostenta la condición de derecho fundamental[23], como sí lo son el derecho de huelga o sindicación, a los que, junto con el derecho de reunión, se refiere expresamente la Ley 45/1999 de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que

[23] Derechos cuya protección, por lo demás, vendría igualmente garantizada por lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento Roma I («orden público del foro») donde se admite excluir la aplicación de una disposición de la ley de cualquier país si esta aplicación es manifiestamente incompatible con el orden público del foro. En este sentido, si bien objeto de diversas consideraciones críticas por parte de la doctrina, véase la STSJ de Madrid de 20 de julio de 2016 (rec. núm. 375/2016) sobre inaplicación de una normativa extranjera en materia de despido contraria al derecho de indemnidad, reconociendo que «los derechos constitucionales no son disponibles por la voluntad de los contratantes por afectar al orden público del foro».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

declara aplicables a las personas trabajadoras desplazadas por tiempo limitado a España en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea (o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo), cualquiera que sea la legislación aplicable a sus contratos de trabajo. Sin embargo, la normativa relativa a la representación de las plantillas puede considerarse parte integrante de la legislación esencial para la salvaguardia de sus intereses públicos de nuestro país, habida cuenta, por lo demás, que es a través de los órganos de representación de la plantilla cómo el legislador ha dado cumplimiento al deber constitucional, que recae sobre los poderes públicos, de promoción de las diversas formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa (art. 129 CE y art. 64 ET). Por otra parte, a mayor abundamiento, si las disposiciones imperativas que las partes no podrán incumplir no son sólo las disposiciones relativas al contrato de trabajo propiamente dicho, sino también ciertas disposiciones tales como las relativas a la higiene y la seguridad de las personas trabajadoras, al poder ser calificadas como de disposiciones de Derecho público (informe Giuliano-Lagarde, 1992: 23) y entre las mismas se encuentra la obligación de contar con una representación especializada en materia de prevención de riesgos en el trabajo, como los delegados de prevención, que deben ser designados por y entre los representantes del personal, parece que debe concluirse que las normas por las que se regulan estos representantes gozan de idéntico carácter imperativo.

En todo caso, la solución a la cuestión de la constitución de órganos de representación de las personas trabajadoras, bajo la ley aplicable del Estado donde la empresa tiene su sede, por los expatriados que prestan sus servicios en el extranjero, depende de las previsiones (soluciones judiciales o interpretaciones doctrinales) particulares de cada país e, igualmente, de la naturaleza del órgano en cuestión. De este modo, mientras que en Francia, como se ha visto, se ha extendido la aplicación extraterritorial de las leyes de representación, según opinión mayoritaria en la doctrina alemana, las personas trabajadoras de una filial de un grupo que esté situada fuera del territorio alemán carecen del derecho de voto, así como del derecho a ser candidatos, en la elección de los representantes en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo de que se trate. Planteamiento éste que se argumenta desde el «principio de territorialidad», con arreglo al cual el ordenamiento social alemán no puede extenderse al territorio de otros Estados.

Por lo que se refiere a la situación de esta cuestión en nuestro país, y junto a los argumentos ya señalados, cabría, en último término, valorarla desde la perspectiva de las normas de derecho internacional privado contempladas en el art. 1.4 del Estatuto de los Trabajadores —no aplicable, como se ha visto, a las obligaciones contractuales derivadas de los contratos de trabajo celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del Reglamento 593/2008—. Según esta dis-

posición «la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español». Cabe destacar, en primer lugar, que pese a que la norma se refiere a los «trabajadores españoles» no parece que pueda limitarse su aplicación exclusivamente a quienes ostenten la nacionalidad española dada la prohibición de la discriminación por nacionalidad prevista en la normativa comunitaria (Rozas y Sánchez, 2022: 481, recogiendo la STJCE de 30 abril 1994, Asunto C-214/94, *Boukhalfa/Bundesrepublik Deutschland*). En segundo término, debe señalarse que esta norma de derecho internacional privado no parece limitarse a la ley aplicable a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, dado que se refiere a la «legislación aplicable al contrato de trabajo», unos términos, pues, mucho más amplios que los contemplados en las disposiciones europeas que han regulado y regulan los conflictos de ley aplicable a las obligaciones contractuales.

En este sentido, la STS de 10 diciembre 1996 (rec. 1500/1996) relativa a la promoción de elecciones en el ámbito de contratos celebrados por españoles en el ámbito de una representación diplomática en el extranjero, no descarta la aplicación del artículo 1.4 por el hecho de afectar a una materia que tiene vedada su aplicación extraterritorial. En esta sentencia, en la que se concluye que no cabe aplicar al supuesto de hecho las reglas del art. 1.4 ET, el argumento empleado consiste en señalar que los contratos de trabajo no fueron celebrados en España, sino en el extranjero, no concurriendo, por consiguiente, los requisitos establecidos en dicha norma para su aplicación. Así pues —y lo que es relevante a los efectos que aquí interesa— partiendo de la aplicabilidad de este precepto al supuesto de hecho, esgrime que en el mismo no procede su aplicación por fallar uno de los elementos esenciales para ello: que los contratos hubiesen sido celebrados en España.

En todo caso, la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida, y que da pie a la STS referida, excluía la extraterritorialidad de las representaciones diplomáticas a efectos del art. 1.4 del ET, siendo que las elecciones se promovieron en oficinas de las embajadas españolas de diversos países (Estocolmo, Roma, Londres, París, La Haya, Berna, Bonn, Montevideo, Tel-Aviv y Bruselas).

Por otra parte, en el ámbito de las Administraciones Públicas, la legislación contempla expresamente la constitución de representaciones de los funcionarios que presenten servicios en el extranjero. En este sentido, el artículo 12.1.e) del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, dispone que se constituya una Junta de Personal para los funcionarios destinados en las misiones diplomáticas en cada país, representaciones permanentes, oficinas consulares e

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

instituciones y servicios de la Administración del Estado en el extranjero. Previsión ésta que afecta no solamente a representaciones diplomáticas, sino a otro tipo de instituciones, como pudiera ser, entre otros, el Instituto Cervantes.

6. **Conclusiones**

Acerca de la necesidad de una normativa de derecho internacional que clarifique los derechos de representación de las plantillas y que responda al contexto actual. La materia relativa a los conflictos de leyes relativas a los órganos de representación del personal no ha sido objeto, a día de hoy, de una armonización ni coordinación a nivel de la Unión Europea de modo que los Estados miembros siguen siendo libres, en principio, para determinar los criterios de conexión al ámbito de aplicación de su legislación, siempre que tales criterios sean objetivos y no discriminatorios (STJUE asunto C-566/15, *Erzberger*, apartado 36). Por otra parte, la solución que pudiera alcanzarse respecto de la cuestión de la representación de las personas trabajadoras en la empresa aplicando las reglas de derecho internacional privado interno no dejan de ser soluciones arbitradas desde un ordenamiento nacional, con escasa o nula consideración de las disposiciones aplicables en esta materia en otros países, lo que puede acarrear importantes inconvenientes sea para las empresas o para las propias estructuras de representación del personal. De este modo, la aplicación autónoma de las normas sobre representación de las personas trabajadoras puede conllevar la duplicidad de órganos representativos, unos elegidos conforme a las normas imperativas del lugar de ejecución de los trabajos y otros en función de las normas de policía aplicables según el país en el que se encuentre la sede de la empresa, o de las que resulten en función de las reglas sobre determinación de la normativa aplicable.

Esta duplicidad de órganos de representación podría tener sentido cuando se trate de estructuras de representación de los intereses colectivos de las personas trabajadoras, pudiendo ser más discutible cuando de lo que se trate sea de normas relativas a la organización de la empresa, situaciones para las que el derecho comunitario no establece regla alguna o resulta directamente inaplicable, más allá de la prohibición de discriminación, tal y como se pronunció el Tribunal de Justicia en su sentencia dictada, en 2017, en el Asunto C-566/15 (*Erzberger*) y que concluyó, como se ha comentado, que no es contraria al derecho de la Unión la renuncia obligatoria de las personas trabajadoras a un mandato de representación en el consejo de supervisión de una sociedad, al tratarse de la consecuencia de la decisión legítimamente adoptada por el Estado miembro de reservar la aplicación de sus normas nacionales sobre cogestión a las personas trabajadoras empleadas por establecimientos situados en su territorio nacional.

Por lo que se refiere al establecimiento de una doble representación de los intereses colectivos de la plantilla, sometida a disposiciones jurídicas de dos países, ésta quedaría justificada en aquellos casos en los que en un mismo centro de trabajo coexistan personas trabajadoras a las que se les aplique la ley nacional del lugar donde radique la sede empresarial (o la que resulte aplicable en función de las normas relativas a la ley aplicable) y personas trabajadoras con las que no exista ningún elemento de conexión con tales disposiciones[24]. Cabría entender que los intereses de ambos colectivos no son —por lo menos plenamente— coincidentes, lo que justificaría la coexistencia de ambos canales representación, tal y como sucede en la normativa española con el personal de alta dirección, excluido como elector y como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otras formas de representación (art. 16 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección). Pero sin duda no tendría sentido en el caso de que no se diera dicha circunstancia y, pese ello, el centro de trabajo se viera obligado a cumplir con las reglas de ambos países en materia de representación del personal para cumplir con las obligaciones legales impuestas en daca uno de ellos. Situación que podría complicarse todavía más en el caso de que fuesen más de dos las legislaciones correspondientes a países distintos las que hubiera que observar en aplicación de las normativas relativas al foro y a la legislación aplicable.

Con objeto de fortalecer las relaciones colectivas de trabajo en el seno de las empresas transnacionales, debe mejorarse, pues, el sistema normativo de manera que se garantice la finalidad perseguida con la implantación de las normas sobre representación de la plantilla, asegurando la adecuada representación colectiva de los intereses de las personas trabajadoras, y evitando las distorsiones que la actual situación pudiera provocar ya sea por exceso o por defecto de canales de representación, así como por las dificultades existentes para la puesta a disposición de los medios necesarios para desplegar sus cometidos. A los efectos de conseguir estos objetivos no basta con posibilitar la creación de las estructuras de representación que faciliten un canal de comunicación con el centro de toma de decisiones, sino que se hace imprescindible permitir que funcionen de forma eficaz, facilitando la efectiva puesta a disposición de tales representaciones las herramientas (garantías, competencias y facilidades) previstas para lograrlo, lo

[24] Habida cuenta de la postura mantenida por el Tribunal Supremo según la cual los representantes de los trabajadores elegidos según la normativa nacional no alcanza a representar al personal contratado en el extranjero, para prestar servicios en el extranjero, por una empresa española, de modo que el convenio colectivo negociado por aquellos no puede abarcar en su ámbito de aplicación, según lo dispuesto en el artículo 1.4 del ET, más personal desplazado que a quienes hayan sido contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. SSTS 16 febrero 1994 (rec. núm. 351/1993) y de 7 de julio de 1997 (rec. núm. 206/1997).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28379

que puede plantear igualmente problemas prácticos que precisen de respuestas (*vid.,* en este sentido, Lyon-Caen, 1991: 120).

Esta meta deviene si cabe más acuciante dado que para posibilitar una lucha eficaz contra el cambio climático y la consecución del trabajo decente y sostenible se viene insistiendo en el papel protagonista que las organizaciones sindicales y la representación de las personas trabajadoras han de asumir en el marco del diálogo social, de la participación en la empresa, de la acción sindical y de la negociación colectiva (Álvarez Cuesta, 2022: 93 y ss.).

Se trata, pues, de dar un paso adicional a la exigencia relativa a la creación de una representación *sui generis*, adaptada a las empresas con dimensión transnacional y que fue atendida con la normativa relativa al comité de empresa europeo respecto de la que la Directiva[25], aprobada tomando en consideración la creciente transnacionalización de las empresas y grupos de empresas, y que se encaminaba a asegurar la información y consulta a los representantes de las plantillas de aquellas empresas que presten servicios en varios Estados miembros para garantizar el desarrollo armonioso de las actividades económicas.

La insatisfacción respecto de la regulación de los derechos colectivos en los fenómenos de desplazamiento transnacional de personas trabajadoras puede apreciarse en las disposiciones comunitarias sobre desplazamiento temporal, donde la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, se ha visto modificada y ha requerido la aprobación, como norma de garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, y, especialmente, en los intentos —frustrados— de la Comisión Europea de introducir una normativa que asegurara el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras frente a las empresas que ejercitan su libertad de prestación de servicios («Reglamento Monti II») como reacción ante los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que han resuelto el conflicto entre ejercicio de los derechos de acción sindical y de huelga y libertad de establecimiento y libre prestación de servicios trasnacionales en sentido favorable a las empresas y a sus exigencias de libre acceso al mercado (Piñero Royo, 2017: 26).

Si el proceso de integración europeo sigue avanzando en esta línea de armonización, quizá llegue el día en el que las relaciones de los Estados miembros en esta materia se integren, como cuestiones de derecho interno de la Unión, den-

[25] Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (posteriormente derogada y sustituida por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009).

tro de sus reglas de derecho internacional privado, pasando a ser disciplinadas por disposiciones de la Unión Europea y no de las normativas específicas de los diversos Estados que la integran.

7. **Bibliografía**

Álvarez Cuesta, Henar (2022). «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *469*.

Comité Económico y Social Europeo (2022). *Dictamen sobre el «Libro Verde sobre la transformación del Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales en instrumento comunitario y sobre su actualización».* COM (2002) 654 final.

European Group for Private International Law. *Draft rules on the law applicable to companies and other bodies*, GEDIP. Milán. Disponible en https://pdffox.com/download/draft-rules-on-the-law-applicable-to-companies-and-other-bodies-pdf-free.html (acceso marzo 2026).

Fernández Artiach, Pilar (2022). «La determinación de la ley aplicable en materia laboral colectiva», en *Las relaciones laborales internacionales* (coord. Sala Franco, T., y López Terrada, E.) Tirant lo Blanch. Valencia.

Fernández Rozas, José Carlos y Sánchez Lorenzo, Sixto (2022). *Derecho internacional privado* (12.ª ed.). Thomson Reuters Aranzadi.

Fotinopoulou Basurko, Olga (2006). *Determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*. Thomson-Aranzadi. Cizur Menor.

Fotinopoulou Basurko, Olga (2017). «Las relaciones colectivas de trabajo en el Derecho Internacional Privado», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* n.º 132/2017.

Garcimartín Alférez, Francisco José (2013). «Normas de derecho internacional privado», en *Comentarios al Código Civil: tomo I* (coord. Bercovitz Rodríguez-Cano, R.) Tirant Lo Blanch. Valencia.

Gardeñes Santiago, Miguel (2017). «Derecho imperativo y contrato internacional de trabajo», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 132/2017.

Giuliano, Mario (1983). «Osservazioni introduttive», en *Verso una disciplina comunitaria della legge applicabile ai contratti*, CEDAM. Padova, pp. XVII-XXII.

Giuliano-Lagarde (1992). *Informe relativo al Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales por Mario Giuliano profesor de la Universidad de Milán y Paul Lagarde profesor de la Universidad de París I.* D.O.C.E. 1992 C-327, 11 de diciembre.

Iglesias Buhigues, José Luis (1983). «Reflexiones en torno al objeto y función del derecho internacional privado» *Revista Española de Derecho Internacional* vol. 35, n.º 1, 1983.

Llobera Vila, Mireia (2016). «Aplicación extraterritorial de la legislación española», en AA. VV., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Tirant lo Blanch. Valencia.

Lyon-Caen, Gerard (1991). *Les relations de travail internationales*. Ed Liaisons. París.

Pataud, Etienne (2018). *La répresentation collective des salaries dans l'espace international*. (COMPTRASEC) WP/2018/27 Université de Bordeaux. Francia. Disponi-

ble en https://comptrasec.fr/wp-content/uploads/2022/01/pataud_comptrasec-wps-2018-27.pdf (acceso marzo 2026).

PATAUD, Etienne (2019). « Relire " Compagnie des Wagons-lits ": La représentation collective des salariés dans l'espace international ». *Droit social international et européen en mouvement* - Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière, LGDJ, pp. 387-404. Disponible en halshs-02266410 (acceso marzo 2026).

MARTÍN POZUELO-LÓPEZ, Ángela (2022). *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*. Tirant Lo Blanch. Valencia.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2017). «La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y distinción de supuestos de movilidad internacional», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* 132/2017.

ROUSSEL VERRET, Isabelle (2004). *Les institutions représentatives du personnel face à l'éclatement de l'entreprise.* Institut de recherches économiques et sociales (Noisy-le-Grand, Seine-Saint-Denis) CFE-CGC.

SÁNCHEZ LORENZO, Sixto (1999). «La unificación jurídica europea y el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales» en *La unificación jurídica europea*. Civitas. Madrid.

Lan Harremanak, 2026, 55, 285-310
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

PREKARIETATETIK BABESTEKO: 1.500 EUROKO GUTXIENEKO SOLDATAREN ERAGINA HEGO EUSKAL HERRIKO LAN-MERKATUAN. AZTERKETA JURIDIKO, EKONOMIKO ETA ENPIRIKOA

Protecting Against Precarity: The Impact of a €1,500 Minimum Wage on the Labour Market in Hego Euskal Herria. A Legal, Economic and Empirical Analysis

Joseba Permach Martin*, Ainhoa Ozaeta Mendicute,
Nagore Embeita Izaguirre
Universidad del País Vasco, España

LABURPENA

2026ko martxoaren 17ko greba orokorrak agerian utzi du Hego Euskal Herrian 1.500 euroko Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata (LGS) propioaren aldeko aldarriaren garrantzia. Lan honek eskakizun horrek zenbat langileri eragiten dion aztertu eta segmentu horren ezaugarriak ikertzen ditu. Horretarako, Gizarte Segurantzaren Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) inkesta erabili da tresna nagusi gisa. Kotizazio-oinarrien arabera, segmentuak lan-merkatuan duen pisua neurtu eta adin, jatorri eta generoaren araberako ezaugarriak aztertzen dira. LGSren aldarri eta eskubideak zuzenbidean izan duen bilakaerari erreparatu, hura ekonomikoki justifikatzen duen oinarri teorikoa barneratu eta prekarietatea aztertzen duen neurrian, ekonomia feministaren ikuspegia ere txertatuta du uneoro. Azkenik, emaitza enpirikoak oinarri teorikoekin uztartuz eta Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren norabidean, LGS propioaren ezarpenak Hego Euskal Herriko lan eta gizarte-egituran izango lituzkeen ondorioak eztabaidatzen dira.

Hitz gakoak: gutxieneko soldata; prekarietatea; Euskal Herria.

RESUMEN

La reivindicación de un SMI propio de 1.500 euros en Hego Euskal Herria ha adquirido especial relevancia tras la huelga general del 17 de marzo de 2026. El objetivo del trabajo es estimar cuántos trabajadores se verían afectados por el mismo y analizar las características de dicho segmento. Para ello, se utiliza como fuente principal la Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) de la Seguridad Social. A partir de las bases de cotización, se estima el peso de este segmento en el mercado laboral y se examinan sus características según edad, origen y género. Asimismo, el estudio revisa la evolución jurídica de la reivindicación del salario mínimo, incorpora los fundamentos teóricos para su justificación económica e integra, para el necesario análisis de la precariedad, la perspectiva de la economía feminista. Finalmente, combinando los resultados empíricos con el marco teórico y en la perspectiva de un Marco Vasco de Relaciones Laborales, se discuten las implicaciones de su implantación.

Palabras clave: salario mínimo; precariedad; País Vasco.

ABSTRACT

The demand for a 1,500 euro Minimum Wage (SMI) for Hego Euskal Herria gained particular prominence following the general strike of March 17, 2026. This study aims to estimate how many workers would be affected by such a measure and to analyze the characteristics of this segment. To this end, the Continuous Sample of Working Lives (MCVL) from the Social Security is used as the main data source. Based on contribution bases, the study estimates the weight of this segment in the labor market and examines its characteristics according to age, origin, and gender. The paper also reviews the legal evolution of minimum wage claims, incorporates the theoretical foundations that justify it economically, and integrates the perspective of feminist economics in the analysis of labor precariousness. Finally, combining the empirical results with the theoretical framework and from the perspective of a Basque Framework for Labor Relations, the implications of its implementation are discussed.

Keywords: minimum wage; precariousness; Basque Country.

**** Harremanetan jartzeko:*** Joseba Permach Martin (joseba.permach@ehu.eus - https://orcid.org/0000-0002-8980-4288), Ainhoa Ozaeta Mendicute (ainhoa.ozaeta@ehu.eus - https://orcid.org/0009-0005-0975-8306), Nagore Embeita Izaguirre (nagore.embeita@ehu.eus - https://orcid.org/0000-0003-0740-9776)

Nola aipatu: Permach Martin, Joseba; Ozaeta Mendicute, Ainhoa; Embeita Izaguirre, Nagore (2026). «Prekarietatetik babesteko: 1.500 euroko gutxieneko soldataren eragina Hego Euskal Herriko lan-merkatuan. Azterketa juridiko, ekonomiko eta enpirikoa»; *Lan Harremanak,* 55, 285-310. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410).

Jasoa: 2026, martxoak, 18a; Onartua: 2026, maiatzak 15a.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Lan hau *Creative Commons Aitortu-EzKomertziala-LanEratorririkGabe 4.0 Nazioartekoa* lizentzia baten mende dago

1. Sarrera

2026ko martxoaren 17an Euskal Herriko gehiengo sindikalak deituta greba orokorra izan da Araba, Bizkaia, Gipuzkoan eta Nafarroan Lanbide arteko Gutxieneko Soldata (LGS) propioaren alde. Zehazki, deitzaileek 1500 euroko (gordin) LGS aldarrikatu dute, nazioarteko legedian oinarrituta (LANE, 1970; Europako Kontseilua, 1996) eta merkatuak eragiten dituen ondorioen aurrean babes edo tresna gisa (Polanyi, 1944).

Lan honen helburu zehatza, hain zuzen ere, aldarri horrek zuzenean zenbat langileri eragiten dion neurtzea eta langile-segmentu horren izaera eta ezaugarriak aztertzea da. Ikerketa honetarako espresuki eskuratu den Gizarte Segurantzaren Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) izeneko inkesta hartu da tresna nagusitzat. Tresna baliagarria izan da, batetik, kotizazio-oinarriak kontuan hartuz, segmentuaren identifikazioa egiteko eta, zehazki, Hego Euskal Herriko lan-merkatuan duen pisua neurtu ahal izateko. Bestetik, inkestak padroiaren datuak ere barne biltzen dituenez, adinaren, jatorriaren eta generoaren araberako azterketa ere egin ahal izan da, kolektibo horren izaera ezagutzen hasteko, eta, beraz, Hego Euskal Herriko sektore prekariatuen (Standing, 2011) ezaugarriak aztertzeko. Jakina, inkesta horren datuak lan-merkatuaren populazio osora estrapolatu eta eros ahalmenean eragin zuzena duten bestelako datu batzuekin ere harremanetan jarri nahi izan dira, adibidez, etxebizitzaren prezioarekin.

Horren aurretik, jakina, testuinguru juridiko eta ekonomikoa aztertzea beharrezkoa da. LGSren aldarria eta eskubidea historikoki nazioartean nola joan den egituratzen eta garatzen aztertuko da, baita sektoreka edota lurraldeka zehazteko jazo diren adibide adierazgarrienak.

Juridikoki ez ezik, ekonomikoki ere haren beharra justifikatzeko oinarri teorikoak ere arakatuko dira. Soldatek langileen bizi-baldintzak eta autonomia materiala baldintzatzen dute eta, beraz, soldata ez da aldagai ekonomiko hutsa, gizarte-egituraren oinarriak zehazten dituen instituzioa baizik (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016). Bide batez, ekonomia feministak erakusten du, soldata baxuen feminizazioa lan produktiboaren eta zaintza-lanen banaketa bidegabearekin lotuta dagoela (Pérez Orozco, 2014; Gálvez, 2016). Ondorioz, begirada horrek, ezinbestean, lana zeharkatzen du. Hein berean, LGSk merkatuak lan-harremanetan eragiten dituen desparekotasunak leuntzeko ezinbesteko tresna instituzional garrantzitsu gisa funtzionatzen du (Stiglitz, 2012; Grimshaw, 2011).

Hori guztia, Hego Euskal Herriko testuinguru politiko, ekonomiko eta sindikalaren barnean aztertu nahi izan da, alegia, Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren aldarrikapenaren ibilbideari erreparatuz eta haren baitan LGS propioaren aldarrikapenak duen garrantzia azpimarratuz.

Oinarri juridiko eta ekonomiko horren gainean garatu da lehen adierazitako analisi enpiriko zehatza, betiere Hego Euskal Herriko lan-merkatua izanik aztergai. Datuak interpretatu, oinarri teorikoekin harremanetan jartzen duen analisiarekin uztartu eta Hego Euskal Herrian 1.500 euroko LGS propioa ezartzeak izango lituzkeen ondorioak ere planteatuko dira.

2. Lan-harremanen eta Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren gaineko oinarri juridiko eta ekonomikoak

2.1. Nazioarteko testuinguru juridikoari begirada azkarra

Nazioarteko Lan Erakundearen arabera, LGS ezartzearen helburua da langileak babestea bidegabeak izan daitezkeen ordainketa edota soldata baxuen aurrean. Haren ustez, herrialdean sortutako aberastasunaren banaketa zuzenago eta justuagoa bermatzen lagundu dezake. Era berean, enplegua izan, baina babes mota hori behar duten guztiei gutxieneko diru sarrera berma diezaieke. Hartara, pobrezia gainditzeko eta desberdintasuna murrizteko politiken osagaia ere bada, besteak beste lan munduan generoagatiko dauden ezberdintasunei aurre egiteko tresna oso garrantzitsua (LANE, 2017).

Duela berrogeita hamar urte luze zehaztu zituen aipatu Nazioarteko Lan Erakundearen batzarrak LGS ezartzeko irizpide orokorrak eta gaur arte horiek dira erreferentzia nagusia. 1970eko hitzarmenaren 3. artikuluak hala dio, hitzez hitz, hura zehazteko kontuan hartu beharreko irizpideen inguruan: Gutxieneko soldaten maila zehazteko kontuan hartu behar diren elementuen artean, nazio mailako praktika eta baldintzekin bat etorriz, posible den neurrian, honako hauek bildu beharko lirateke:

— (a) langileen eta haien familien premiak, herrialdeko soldata-maila orokorra, bizi-kostua, gizarte-segurantzako prestazioak eta beste gizarte-talde batzuen bizi-maila erlatiboa kontuan hartuta.
— (b) faktore ekonomikoak, garapen ekonomikoaren eskakizunak barne, produktibitate-mailak eta enplegu-maila handia lortzeko eta hari eusteko egokitasuna (LANE, 1970).

Urteak pasatu dira erabaki hori hartu zenetik eta, honez gero, Erakunde beraren arabera, munduko estatuen % 90ak du LGS ezarrita. Edonola, horrek ez du esan nahi ezarpen hori herrialde guztietan berdina denik, ez eta modu homogeneoan egiten denik. Testuinguru horretan kokatzen da azken hamarkadetan indarra hartu duen living wage edo bizirauteko adinako soldataren kontzeptua. Ikuspegi horren arabera, LGSk ez luke soilik biziraupen biologikoa bermatu behar; aitzitik, pertsonak gizartean modu duin batean parte hartzeko

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

beharrezko baldintza materialak bermatu behar ditu (Anker, 2011; LANE, 2026). Horrek esan nahi du LGSren maila ezin dela modu arbitrarioan ezarri, baizik eta lurralde bakoitzeko bizi-kostu errealarekin eta lan-indarraren gizarte erreprodukzioarekin lotuta definitu behar dela: Remuneration received for a standard work week by a worker in a particular place sufficient to afford a decent standard of living for the worker and her or his family. Elements of a decent standard of living include food, water, housing, education, health care, transport, clothing, and other essential needs, including provision for unexpected events (Anker, 2011:22).

Ildo horretan, ezinbestekoa da azpimarratzea LGSren aldarria eta LANEk sakon landu duen lan duinaren decent work kontzeptua estuki lotuta daudela. LANEren arabera, lan duinak lau zutabe ditu: enplegua, lan-eskubideak, gizarte babesa eta gizarte elkarrizketa (LANE, 1999). LGS egokia, beraz, lan duinaren oinarrizko baldintzetako bat da. Era berean, Garapen Jasangarrirako Helburuen (GJH) 8. helburuak (lan duina eta hazkunde ekonomikoa) esplizituki jasotzen du 2030erako LGS egokiak bermatzeko konpromisoa (NBE, 2015).

2.1.1. *Europako markoa*

Norabide berean, 1996ko Europako Gutun Sozialak haren laugarren artikuluan horrela zehaztu zuen Europako herrialdeentzat hartu beharreko konpromisoa: Bidezko ordainsarirako eskubidea benetan gauzatuko dela bermatzeko, aldeek honako konpromiso hauek hartzen dituzte: 1. Langileek duten eskubidea aitortzea, behar adinako ordainsaria jasotzeko, haiei eta haien familiei behar bezalako bizi-maila emateko (Europako Kontseilua, 1996).

Aurrekoaz gain, Europako Gutun Sozialaren garapenerako batzordeak zenbait irizpide proposatu eta zehaztu zituen ondoren haren berme eta zehaztasun gisa. Zehazki eta LGSri dagokionez, batez besteko soldataren % 60aren gainetik kokatu beharko litzatekeela ebatsi zuen.

Urte asko pasatu dira aipatu hitzarmen, gutun eta proposamen zehatz horretatik. Edonola, berriki, 2022an, Europar Batasunak LGS egoki batzuetarako Zuzentarauaren bidez, gaiaren gaineko konpromisoa eguneratu du, baita zenbait zehaztasun proposatu ere. Hala, haren 5. artikuluak hala dio bere lehen eta bigarren ataletan: Atxikipen eta eguneratze horiek egokitzen laguntzeko ezarritako irizpideen arabera bideratuko dira, bizi-maila duina lortzeko, landunen pobrezia murrizteko, gizarte-kohesioa eta gizarte konbergentzia gorantz sustatzeko, eta genero soldata-arrakala murrizteko helburuarekin. 1. paragrafoan jasotako estatu-irizpideek, gutxienez, honako elementu hauek jasoko dituzte: a) gutxieneko legezko soldaten erosteko ahalmena, bizitzaren kostua kontuan hartuta; b) soldaten zenbateko orokorra eta banaketa; c) soldaten hazkundetasa; d) mailak eta produktibitate nazionalen epe luzeko bilakaera (Europar Batasuna, 2022).

Hein berean, eta haren zehaztapenerako, laugarren atalak ere hala dio, hitzez hitz: Estatu kideek erreferentziazko balio adierazleak erabiliko dituzte legezko gutxieneko soldaten egokitzapenari buruzko ebaluazioa bideratzeko. Horretarako, nazioartean erabili ohi diren erreferentzia-balio adierazleak erabili ahal izango dituzte, hala nola, soldata gordinaren medianaren % 60 eta batez besteko soldata gordinaren % 50, eta nazio-mailan erabilitako erreferentzia-balio adierazleak (Europar Batasuna, 2022).

Azkenik, azpimarratu behar da Zuzentarauak atea irekita uzten duela estatuek talde espezifikoen araberako gutxieneko soldata ezberdinak ere erabaki ahal izateko. Estatu kideek, langile-talde jakin batzuentzat, legezko gutxieneko soldataren indize desberdinak onartzen badituzte, edo ordaindutako ordainsaria dagokion legezko gutxieneko soldataren mailatik behera murrizten duten kenkariak onartzen badituzte, bermatu egingo dute aldaketa, eta kenkari horiek diskriminaziorik ezaren eta proportzionaltasunaren printzipioak errespetatzen dituztela, azken horretan zilegizko helburu bat lortzea barne (Europar Batasuna, 2022).

Lurralde artekoa baino, logika sektoriala somatu daiteke artikulu horren oinarrian. Edonola, garrantzitsua da azpimarratzea, batetik, Europar Batasunak berak LGS bat baino gehiagoren aukera irekita uzten duela eta, bestetik, diskriminazio eza eta proportzionaltasuna dituela, betiere, helburu nagusi gisa. Jakina, aipu honetatik ezin da zuzenean ondorioztatu Europar Batasuna estatu azpiko lurraldeentzat LGS ezberdinetarako aukera proposatzen ari denik, baina bederen argi geratzen da ez duela zertan estatu bakoitzean bat eta bakarra egon.

Adibide gisa, sektore ekonomiko ezberdinetarako LGS ezberdinak ezarrita dituzten herrialdeak badira jada Europan bertan. Alemaniak, adibidez, 2015ean ezarri zuen lurralde osoarentzat, baina mekanismo zehatza finkatu zuen ere, negoziazio kolektiboaren bidez sektore ezberdinetan adostu daitezkeenak ondoren legez arautzeko eta orokortzeko (Eurofund, 2025).

Era berean, lurralde mailako ezberdintasun ekonomiko eta sozialak dituzten errealitateari erantzun asmoz, badira munduan aspaldi azpi-eremu edo probintzietako LGS ezberdinak ahalbideratzen dituzten herrialdeak, hala nola, AEB (Neumark, D. eta Wascher, W. L., 2008), Canada (Dickson, V. eta Myatt, T., 2002) edota Australia (McGrath-Champ, S. 2005).

Aurrekoa gutxi ez, eta eremu administratibo mugatuago batzuei begiratuta, adierazi behar da munduan badirela LGS propioak ezartzen dituzten hiriak ere. Bide batez, esan beharra dago geroz eta gehiago direla gainera. 2010ean munduan soilik hiru hirik finkatuta zuten haien estatu mailako LGS baino handiagoa. Alta, 2020ean jada berrogeita bi hiri dira egoera bera dutenak (Dube, A. eta Lindner, A., 2021).

Hots, sektore zein lurralde mailako LGSren gaineko ezberdintasunak ez dira anomalia, hedatuta dagoen errealitate ekonomikoa da munduan eta, beraz, es-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

taturik gabeko nazioentzat, aldarrikapen hori legitimoa izateaz gain, munduko beste herrialde batzuetan den bezalaxe, bideragarria ere bada.

Ondorioz, aspaldikoa den LGSren eskubidea, gaur arte mantendu eta eguneratzen joan da, nazioarteko eta Europako arautegian etengabe eraberrituz, estatu ezberdinetan interpretatuz eta haien ekonomietako sektore edota lurraldeetarako ezarpen modu eta lege ezberdinak proposatuz.

2.2. **Espainiar estatuaren eta Hego Euskal Herriko Autonomia Erkidegoen araubidea**

Espainiako Konstituzioak, batetik, eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Autonomia Estatutuak eta Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoak, bestetik, zehazten dute esparru ezberdinetarako eskumenen banaketa eta instituzio maila bakoitzari dagokion ardura eta zeregina. Hala, uneoro legalki gailenduko diren arau-esparruak zedarritzen dira, baita aztertzen ari garen lan-harremanen atalari dagozkionak ere.

Espainiako Konstituzioak haren 149.1 artikuluan zehazten ditu harentzat gordetzen dituen eskumen esklusiboak eta, zehazki, lan-harremanei dagokionez honakoa dio: 7. Lan legeria; Autonomia Erkidegoen organoek betearazi dezaketen aldetik (EAO, 1978ko abenduaren 29koa).

Beraz eta aurrekoaren osagarri gisa, EAEko Estatutuaren 12. artikuluak (EAErako Estatutua, 1979) eta Nafarroako Hobekuntzaren Legearen (Amejoramendu Legea, 1982) 58.1.b atalak zehazten dute, lan-harremanen esparruan, Estatuak araututakoa exekutatzea dagokiela soilik bi Autonomia Erkidego horiei.

Kaiero Uriak (1999) zioen ondoreneko garapen legegilea are zentralistagoa izan dela esparru honetan eta horretarako, besteak beste, 1980ko Langileen Estatutua bera aipatuko du. Hain zuzen ere, Espainiako Langileen Estatutuak haren 27. Artikuluan jasotzen zuen Lanbidearteko Gutxieneko Soldataren beharra eta Gobernu espainolari ezartzen dio, enpresa eragile eta sindikatuekin hitz egin ostean, hura zehazteko potestatea (EAO 1980ko martxoaren14koa).

Jakina, lan-harremanen arautzea gobernu zentralaren esku geratzen bada eta LGSren ezarpena ere bai, lan eskubide askoren gaineko borroka, ezinbestean, negoziazio kolektibora mugatuko da. Hurrengo atalean ikusiko den moduan, horrek justifikatzen du, besteak beste, Euskal Herriko gehiengo sindikalaren jarrera eta ibilbidea.

Edonola, eta negoziazio kolektiboari dagokionez, kontuan hartu behar da Espainiako Konstituzioak ezarritako esparru juridikoaren gainean, lan-harremanak arautzeko askotariko lege eta erreforma onartu direla ondorengo urteetan. Era berean, Estatuko gobernu ezberdinek eta haien inguruan eratu diren gehiengo politikoak baldintzatu dute gaiaren inguruan hartutako erabakiak.

Adibidez, PSOEren gobernuak 1994an onartutako 11/1994 Legeak langileen estatutuaren birmoldaketa ezberdinak eragin zituen, baita gatazka politiko eta sindikal handia eragin ere. Edonola, Arrieta Idiakez-ek (2024) dio, aipatu erreforman, besteak beste, negoziazio kolektiboa tokian tokiko baldintzei egokitzeko norabidea ere aurreikusita zegoela haren hitzaurrean. Autore berak gogora ekartzen digu 1/1995ko Errege-Dekretuak norabide hori berretsi zuela eta, ondorioz, erregulazio horrekin eta beti ere haren ustez: se respetaba el ámbito de negociación de Euskadi, de forma y manera que las condiciones de trabajo pudieran adaptarse mejor a la realidad socioeconómica de esta comunidad autónoma (Arrieta Idiakez, 2024: 283).

Errotik aldatuko zen egoera handik oso gutxira. Robles Arangiz Fundazioaren ustetan, 2001eko PPren gehiengo absolutuarekin etorri zen «pairatu izan ditugun lege-proposamen guztietan zentralizatzaileena» (Robles Arangiz, 2018: 8) non estatu-mailako marko eta eragileei lehentasun osoa eman zitzaien.

Alta, aurrekoa hala izanik ere, probintzietako hitzarmenek pisu handia izaten jarraitu zuten negoziazio kolektiboaren garapenean. Hain zuzen ere, hauen pisua indargabetzera etorriko dira Atzeraldi Handiaren garaian PSOEren eta PPren Gobernuen eskutik 2011an eta 2012an onartutako lan erreforma berriak. Horietan enpresa hitzarmenaren garrantzia indartu, besteen aurrean lehenetsi eta, gainera, hitzarmen kolektiboen ultrajarduera urtebetera mugatu zen (LAB, 2012).

Urte asko igaro dira harrezkero. Jakina, deskribatzen ari garen esparru juridiko horrek guztiak urteetan erantzun politiko eta sindikal handia eragin du Hego Euskal Herrian. Horretaz arituko gara zehazki hurrengo atalean. Edonola, garrantzitsua da, hain zuzen ere, negoziazio kolektibo propio baterako aldarri iraunkorrak 2024ko Espainiako Langileen Estatutuan eragin duen azken moldaketa gogora ekartzea. Hala dio hitzez hitz haren 84. artikuluan: 3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal… (Langileen Estatutua, 2024).

Dudarik gabe, lan-harremanetan izaera zentralista duen eta beronen garapenean are zentralistagoa izan den araubidean aukera leiho gisa interpretatu behar da aipatu atala. Hala ulertu du, hain zuzen ere, Euskal Herriko gehiengo sindikalak, izan ere, bide hori ere proposatu baitu gutxieneko soldata adosteko aukera moduan.

2026ko Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren 2026ko urtarrilaren 30eko epaiak, ordea, gehiengo sindikalaren asmoen kontra jo du. Izan ere, negoziazio kolektiboaren bitartez gutxieneko soldata negoziatu nahi ez izateaga-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

tik ELAk eta LABek Confebasken aurka aurkeztutako salaketaren harira, epaileek argi utzi dute LGSa arautzeko ahalmena Espainiako Gobernuari dagokiola. Hala ere, interpretazio ezberdinak ere izan ditu aipatu ebazpenak. Salaketa aurkeztu zuten sindikatuek adierazi dute, adibidez, Euskadiko Auzitegi Nagusiak eskatu ez zaion atalaren gaineko iritzia ebatsi duela. Bide beretik, Rojo Torrecillas (2026) jurista ezagunak dio LGSa eta maila autonomikoan negoziazio kolektiboaren bidez adostu daitekeen gutxieneko soldata gauza ezberdinak direla: lehena, gaur gaurkoz, Espainiako gobernuaren esku dago, baina, bigarrena, nahiz eta langile guztiei eragiteko gaitasunik ez izan (soilik hitzarmena dutenei) posible eta legezkoa den alternatiba da.

Orobat, negoziazio kolektiboaren eta LGS propio bat arautzeko legediaren garapena bide luze, aldakor eta erreforma zein epai bidez beterikoa izan da, baita irakurketa eta ikuspegi ezberdinak izan dituen prozesua ere.

2.3. **Lanbide arteko Gutxieneko Soldataren justifikazio ekonomikoa**

LGSren eztabaida ezin da, soilik, lan-merkatuaren funtzionamendu mekaniko gisa ulertu. Aitzitik, lanaren balioari, errenten banaketari eta gizarte erreprodukzioari lotutako eztabaida teoriko zabalago baten baitan kokatzen da.

Ekonomia politikoaren ikuspegitik, soldatak ez dira merkatu prezio hutsak. Lan-indarraren erreprodukzio materiala bermatzeko gizarte mekanismo nagusienetakoak dira. Horregatik, soldata ezin da soilik eskaintza-eskariaren emaitza gisa ulertu, botere harremanek eta politika publikoek baldintzatutako instituzio gisa baizik.

Ildo horretan, Polanyik (2001) The Great Transformation lanean azaltzen duen moduan, lana fikziozko merkantzia da, eta horrek justifikatuko luke merkatuaren egiturazko desorekak zuzentzeko LGS ezartzeko instituzioen esku-hartzea. Banaketaren ikuspegi batetik berriz, Pikettyk (2014) kapitalaren errentek lanaren errenten gainetik hazteko joera dutela ohartarazi du, alegia, errenta banaketa gero eta polarizatuagoa bihurtzen dela. Hala, LGSk funtzio garrantzitsua betetzen dute soldaten beheko segmentua babesteko eta desberdintasun ekonomikoak mugatzeko.

Lan-merkatuaren egiturari dagokionean, soldata txikiak hedatzea negoziazio boterearen desorekarekin lotuta dago, baita lan-merkatuaren segmentazioarekin (Grimshaw, 2011). Azken hamarkadetan ekonomia aurreratuetan gertatutako aldaketek, hots, zerbitzu-sektoreak hedatzea, lanaldi partzialak areagotzea edota lan-harremanak malgutzea, soldata baxuagoak dituzten enpleguak proportzionalki handitzea eragin du. Ondorioz, enplegua izateak ez du beti pobrezia arriskutik babesten (Standing, 2011).

Ekonomia politikoaren ikuspegitik, LGSk lan-harremanen botere-asimetriak zuzentzeko tresna instituzional garrantzitsu gisa funtzionatzen du (Stiglitz,

2012; Grimshaw, 2011). Gainera, ekonomia politiko feministak dimentsio gehigarria eransten dio analisiari. Desberdintasun hori ezin da azaldu soilik produktibitate- edo kualifikazio-irizpideekin. Sexuaren araberako lanaren banaketak, zaintza-lanen feminizazioak eta sektore feminizatuen gutxiespen historikoak emakumeak soldata-maila apalagoetara bultzatzen dituzte modu sistematikoan (Pérez Orozco, 2014; Carrasco, 2017; Gálvez, 2016). Era berean, lan-merkatuaren segmentazioak gazteak eta jatorri migratua duten langileak ere posizio prekarioagoetan kakatzen ditu (Standing, 2011).

Azkenik, gizarte erreprodukzioaren teoriak azpimarratzen du soldatek funtsezko zeregina dutela bizitzaren erreprodukzioan. Soldatak lan-indarraren bizibaldintzak eta autonomia materiala baldintzatzen dituenez, soldata-maila ez da soilik aldagai ekonomikoa, gizarte-egituraren oinarriak zehazten dituen instituzioa baizik (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016).

Finean, gutxieneko soldata egoki baten definizioa ezin da solik lan-merkatuaren oreka mekanismoaren emaitza gisa soilik ulertu. Aitzitik, lan-indarraren gizarte erreprodukzioa baldintza duinetan bermatzeko beharrezko tresna instituzional gisa ulertu behar da.

3. Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren eta Lanbide arteko Gutxieneko Soldata Propioaren aldarria gehiengo sindikalaren eskutik

3.1. Begirada historiko laburra

Lan-harremanen Euskal Esparruaren beharra lehenago ere mahai gaineratu bazen ere, 1994ko otsailaren 19an aldarrikapen horren defentsan ELAk eta LABek deituriko manifestazioa mugarritzat hartu ohi da. Bertan, bi sindikatuek izaera estrategikoa zuen aldarria mahai gaineratu eta urteetan luzatuko den elkarrekintza eta batasunerako oinarria finkatu zuten.

2002an, adibidez, Aznarren gobernuak dekretuz ezarritako lan erreformari aurre egiteko greba deialdi propioa egin zuten sindikatu abertzaleek Hego Euskal Herrian. Horren harira, argi azaldu zuten erreforma horretan nagusi zen joera zentralistari eta estatalizazio prozesuari aurre egin nahi izanak, hain zuzen ere, justifikatzen zuela haien aparteko deialdia (Elorrieta, 2002). Era berean, lehen aipatutako Atzeraldi Handiaren garaian, Espainiako gobernu ezberdinek onartutako lan-erreforma ezberdinei erantzuteko asmoz bost greba orokor deitu zituzten 2009tik 2013ra doan epe laburrean. Horietan guztietan, besteak beste, lehen aipatutako estatalizazio-prozesua gogor salatu eta lan-esparru propioa aldarrikatu zen (Simancas, 2012).

Edonola, krisi ekonomikoa zela eta onartutako erreformek ondorio larriak izan zituzten negoziazio kolektiboari eta, oro har, Euskal Herriko lan-harrema-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

nen esparru propioa garatzeari begira. Hasierako lurzoru zentralistari, are zentralistagoa zen lan eta enplegu erreforma prozesu iraunkorra gehitu zitzaion.

Egoera horretan, Lanbide Arteko Akordioak negoziatzea eta ahal zela adostea zen, beraz, negoziazio kolektiboari bestelako egitura bat emateko aukera edo «ihesbide bakarra» (Robles Arangiz, 2018). Eta hala izan zen. 2017an Confebaskek, ELAk, LABek, UGTk eta CCOOek garrantzia handiko eta historikotzat jo daitekeen Lanbide Arteko Akordioa sinatu zuten. Bertan, «EAEn sinatutako lurraldeko edo lurralde arteko hitzarmenak eta akordioak aplikatzeko lehentasuna» (LAA, 2017) ezartzen zen. Dudarik gabe, estatu mailako hitzarmenen inbasio edo eraginetik babesteko eta eremu propioa ezartzeko urrats garrantzitsua izan zen.

2017ko akordio horrek ez du gerora bestelako garapen praktiko edo zehatz handiegirik izan. Edonola, berriz ere, gogora ekarri behar da 2024an Espainiako Kongresuak onartutako Langileen Estatutuen azken moldaketa. Haren arabera, negoziazio kolektiboan parte hartzen duten eragileek ordezkagarritasun nahikoa badute, Autonomia Erkidego mailako konbenio eta lanbide arteko akordioak adostu ditzakete eta gainontzeko akordioen aurrean lehentasuna izango dute, baita estatu mailakoak badira ere.

3.2. **Lanbide arteko Gutxieneko Soldata propioaren aldarria**

Bitarte horretan guztian, Lan-harremanetarako Euskal Esparruaren sorkuntzaren logika horretan, LGS propioaren beharra hedatzen joan da. 2023ko martxoan EAEko legebiltzarrak (PNV, EHBildu, PSE eta Podemosen bozekin) deia luzatzen zien sindikatuei eta Confebaski adostasun batera iristeko.

Nola nahi ere, deialdi horren harira patronalak erakutsitako borondate faltaren aurrean, ELA, LAB, ESK, Steilas, Hiru eta Etxaldek ekimen herrigilea abiatu zuten gaiaren inguruan. 2025eko abuztuan, 138.495 herritarren babesarekin aurkeztu zuten eta, zehazki, EAEko legebiltzarrari deia luzatzen zitzaion bertatik Langileen Estatutuaren moldaketa eskatu zezan eta, horren arabera, Autonomia Erkidegoak haren gutxieneko soldata ezartzeko eskubidea eta aukera izan zezan. Urte bereko azaroan, legebiltzarraren mahaiak atzera bota zuen ekimena bertako eskuduntzak gainditzen zituela argudiatuta: zehazki, Legebiltzarraren iritziz, eskumenen banaketaren arabera, aldarrikatutako neurriak Estatuaren esparru esklusiboan kokatzen ziren lan-legegintzaren arloan (Espainiako Konstituzioa, 149.1.7 art.).

Testuinguru juridiko eta politiko horren barnean kokatzen da, beraz, 2026ko martxoaren 17rako aipatu sindikatuek deitutako greba orokorra LGS Hego Euskal Herrian 1.500 eurokoa izan dadin. Deialdian, zehazki, bi aukera planteatzen dira haren inplementaziorako eta bien baliozkotasuna aldarrikatzen da: Indarrean dagoen legediaren arabera, sindikatuen eta Patronalaren arteko

lanbide arteko akordioaren bidez LGS propioa ezar daiteke, negoziazio mahaian adosten den irismen eta kopuruarekin. Era berean, herri ekimen legegilearen bidez Langileen Estatutua alda daiteke, bertako instituzioek (Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak) Estatukoaren gainetik legokeen LGS ezartzeko eskumena izan dezaten (LAB, 2026).

Hain zuzen ere, deialdi eta aldarri garrantzitsu horrek zenbat pertsonari zuzenean eragiten dion eta langile segmentu horren izaera eta ezaugarriak aztertzea izan da ikerketaren helburua eta, zehazki, lan enpirikoaren jomuga.

4. **Metodologia**

Artikuluak ikuspegi kuantitatibotik eginiko ikerketari erantzuten dio. Horretarako, bereziki, Hego Euskal Herriko lan-merkatuaren eta soldaten banaketaren inguruko informazio estatistiko ofiziala erabili da.

Helburu zehatza, lehenago deskribatu den Euskal Herriko gehiengo sindikalaren aldarrikapen zehatzak, zuzenean, zenbat langileri eragingo zien neurtzea, eta langile horien ezaugarriak ikertzea izan da, alegia, 1500 euroko (gordin) hamalau paga kobratzen duten pertsonen segmentua eta haren izaera identifikatzea. Espresuki, soldata txiki horien hedadura modu fidagarrian neurtu eta fenomeno horren barne-desberdintasun nagusiak aztertzea, bereziki generoaren, adinaren eta jatorriaren araberako arrakalak identifikatuz.

Horretarako ondoko iturriak erabili dira nagusiki:

1. Bizitza Laboralaren Lagin Jarraituaren datu-basea (MCVL), Gizarte Segurantzak eta INEk sortua. Funtsezko iturria izan da soldaten banaketa aztertzeko, langileen profil sozio-demografikoak identifikatzeko eta soldata-mailen inguruko estimazioak egin ahal izateko. Horretako Gizarte Segurantzaren Ikerketa Gelan parte hartzeko baimena eskatu eta lortu ostean, bertan egin da datu-basearen kudeaketa. Aurrerago, tresna estatistiko honekin eginiko lanaren ohar teknikoak azalduko dira.
2. Gizarte Segurantzako datu administratiboak, erregimen ezberdinetako afiliazio- eta kotizazio-datuen bitartez laginetatik populaziorako estrapolazioak egin ahal izateko.
3. Eustat eta Nastaten adierazle estatistikoak, testuinguru ekonomiko eta sozialaren karakterizaziorako: enplegu-egitura, soldata ertainak, lanaldi motak, inflazioaren bilakaera eta bizi-kostuaren adierazleak.
4. Europar mailako iturri konparatiboak (Eurostat, Eurofound, OECD, LANE), emaitzak nazioarteko joerekin alderatzeko.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

4.1. Bizitza Laboralaren Lagin Jarraituaren datu-basearen erabilpenaren gaineko eta estrapolazioaren inguruko ohar tekniko eta metodologikoak

Azterketaren unibertsoa zehazterakoan, erregimen orokorreko soldatapeko langileak eta etxeko langileen erregimena hartu dira oinarri. Bi arrazoi gailendu dira hautu metodologiko hau egiteko: batetik, MCVL-n bidez erregimen orokorreko soldaten inguruko informazio administratibo fidagarria eta sistematikoa eskuragarri izanik, langile gehienak barne biltzen dituena delako. Bestetik, etxeko langileen kasuan, kolektiboa soldata txikien fenomenoaren adierazgarri nagusietakoa delako, bereziki generoaren eta jatorriaren ikuspegitik (Gálvez Muñoz eta Rodríguez-Modroño, 2016; LANE, 2021).

Aitzitik, autonomoen eta beste erregimen berezietako langileak ez dira barne hartu. Kolektibo horien eta, bereziki, autonomoen heterogeneotasunak ez zuen bermatzen estrapolazio egoki baterako aukerarik. Horregatik, hemen aurkezten diren emaitzak gutxieneko estimazio gisa ulertu behar dira; alegia, soldata txikien benetako hedadura handiagoa izan liteke. Are gehiago, kontuan hartu behar da, soilik kontratupean lanean ari diren langileak aztertzen direla.

MCVL-ren manipulaziorako *Calc* eta, bereziki, *R Studio* programa erabili dira eta ondoko urratsak eman ostean iritsi dira lanean aurkezten diren emaitzak:

- Erabili diren datuak Gizarte Segurantzaren Ikerketa Gelan eskura jarri diren azkenak izan dira, alegia, 2024ko abenduko datuak eta azterketa, zehazki, abenduko afiliazio datuetara mugatu da.
- MCVLren ohar teknikoei jarraiki eta laginaren ordezkagarritasuna helburu, erregistro administratiboan kodifikazio arazoak izan zitzaketen kontratu mota («0» tipologia) eta lanpostu kategoriaren bat (adib. hezkuntza kontzertuko langileak) alboratu dira arazketa prozesuaren lehen urrats gisa.
- Bide batez, gogora ekarri behar da MCVLren erabilpena erregimen orokorreko langileen azterketara mugatu dela.
- Era berean, kontratu partzial eta tenporalen kasuan (egunetako kontratuak), zegokien koefizientea kontuan hartu da kontratu oso batekiko estrapolazioa egin ahal izateko.
- Aurreko erabaki tekniko eta metodologikoak hartu ostean, lehenik, afiliazioen taula erabili da Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroa Garaiko erregimen orokorreko enpleguak identifikatzeko.
- Ondoren, pertsonen taula erabiliz eta aurreko taularekin lotura egiten duen afiliazio kodea kontuan hartuz, lau herrialde horietako pertsonen lagina osatu da MCVL-ak eskaintzen dituen ondoko aldagaiak kontuan hartuz: bertako enplegu batean lanean egotea, sexua (gizona eta emakumeak), jaiotza (Hegoa Euskal Herrian edo kanpoan) eta adina (30 urtetik behera edo gorakoak).

— Hasiera batean, 2024ko abendu osoa eta soilik egun batzuk lan egin zutenen artean, 36.576 pertsonako lagina eskuratu zen Hego Euskal Herriko azterketa egin ahal izateko: 14.136 emakume eta 18.187 gizon.
— Aitzitik, estrapolazioa egiterako orduan, beste aldagaietan ez bezala, sexuaren kasuan emakumeen parte hartzea laginean beharko lukeenaren azpian zegoela egiaztatu zen eta, ondorioz, aurrerantzean bi laginekin lana egin da eta bi lagin horien estrapolazioa egin da ondoren Gizarte Segurantzen afiliazio datuak kontuan hartuz zegokien proportzioan.
— Bi lagin horiek eskutan, kotizazio-oinarrietara jo eta hilabetean 1.500 euro (gordin) baino gutxiago jasotzen duten langileen kopuruan kalkulatu da. Euskal Herriko gehiengo sindikalaren aldarria 1500 euroko hamalau paga direnez, zehazki, 1750 euro (gordin) azpitik kotizatzen duten langileak eta haien ezaugarriak kontabilizatu dira. Hala, aurreko aldagaiei, ikerketaren helburu nagusia zen soldata txikien kopurua eta, ondorioz, ehunekoa ere gehitu ahal izan zaio.
— Behin bi lagin horiek eta aipatu aldagaiak eta datuak eskuratuta, Gizarte Segurantzaren erregimen orokorreko afiliazio datuetara jo eta dagokion estrapolazioa egin da.
— Aurreko prozesuaren bidez, lau herrialdeetan eta betiere Erregimen Orokorrean, hilero 1750 euro (gordin) baino gutxiago irabazten duten pertsona kopurua eta kolektiboa identifikatu da, baita, bere ezaugarri nagusienak ere.
— Datu horiei Etxeko langileen erregimenean lanean diharduten Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako langileena gehitu zaio, ikerketa ezberdinek erakutsi bezala langile horien gehiengo oso handia, ia erabatekoa, lan baldintza horietan daudelako (AHT-ELE, 2023).

Gizarte Segurantzaren datuen erabilpenaz gain, gainontzeko bigarren mailako datu estatistikoen erabilpenak ez du bestelako argipen edo ohar metodologiko zehatzik eskatzen eta une bakoitzean dagokion erreferentzia egingo da aurrerantzean.

5. **Emaitzak**

Atal honetan Hego Euskal Herriko soldata-egiturari erreparatuko zaio eta, zehazki, soldata txikienak jasotzen duten segmentuaren analisi kuantitatiboa da jarraian azalduko dena. Adierazi bezala, lan bidezko pobrezia potentziala aztertzeko erreferentzia gisa 1.500 euroko soldata gordina hartu da, alegia, gehiengo sindikalak une honetan mahai gaineratu duen aldarrikapenaren kopurua.

Aztertutako populazioa 1.111.272 soldatapekok osatzen dute (erregimen orokorra eta etxeko langileen erregimena), horietatik 558.620 emakumeak eta 552.652 gizonak.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

5.1. **Soldata egitura eta 1500 euroko atalasea**

Egindako kalkuluen arabera, 239.535 langilek jasotzen dute 1.500 euroko soldata gordina baino gutxiago; hau da, soldatapekoen % 21,55ek. Beste modu batera esanda, bost langiletik batek ez du aipatutako atalasea gainditzen.

1. taula
Soldata egitura (1.500 euroko atalasearen arabera)

Egoera	Langile kopurua	%
1.500€>	239.535	21,55
1.500€<	871.737	78,45
Guztira	**1.111.272**	**100,00**

5.2. **Soldata txikien feminizazioa**

Generoaren araberako azterketak agerian uzten du fenomenoak izaera argi feminizatua duela. 1.500 eurotik beherako soldata jasotzen duten 239.535 langileen artean, 160.292 emakumeak dira (%66,9) eta 79.243 gizonak (%33,1).

Eragin erlatiboa aztertuta, emakume soldatapekoen % 28,69k jasotzen dute 1.500 euro baino gutxiago; gizonen artean, berriz, proportzioa % 14,34koa da. Horrek esan nahi du emakumeek gizonek baino ia bi aldiz probabilitate handiagoa dutela soldata baxuko segmentuetan kokatzeko.

2. taula
Soldata txikiak generoaren arabera

Generoa	1.500€ azpitik	%
Emakumeak	160.292	28,60
Gizonak	79.243	14,19

5.3. **Gazteen egoera**

Adinaren araberako azterketak erakusten du soldata txikien fenomenoak bereziki eragiten diola gazte kolektiboari. Zehazki, 30 urtetik beherako 65.393 langilek jasotzen dute 1.500 eurotik beherako soldata, hau da, soldata txikiak dituzten langile guztien % 25,8a.

Gazteen artean, 30 urtetik beherako soldatapekoen % 32,24k ez du 1.500 euroko soldata-atalasea gainditzen, alegia, hirutik batek.

Era berean, gazteen artean, generoaren araberako banaketa honakoa da:

— 36.840 emakume gazte.
— 28.553 gizon gazte.

Eragin erlatiboari dagokionez:

— Emakume gazteen % 35,71.
— Gizon gazteen % 28,86.

3. taula
Soldata txikiak adinaren eta generoaren arabera

Taldea	1.500€ azpitik	%
Emakume gazteak	36.840	35,71
Gizon gazteak	28.553	28,86

5.4. **Jatorriaren araberako segmentazioa**

Jatorriaren araberako azterketak ere segmentazio nabarmena erakusten du. 1.500 eurotik beherako soldata jasotzen dutenen artean, 118.999 pertsona Euskal Herritik kanpo jaiotakoak dira. Hau da, kolektibo osoaren % 49,7a. Eragin erlatiboari dagokionez, kanpoan jaiotako langileen % 32k jasotzen du 1.500 euro baino gutxiago.

Hein berean, generoaren eta jatorriaren arteko gurutzaketak desberdintasun handiagoak erakusten ditu: emakume migratuen % 41,7k jasotzen du 1.500 euro baino gutxiago. Gizon migratuen kasuan, berriz, % 21,3k jasotzen du.

4. taula
Soldata txikiak jatorriaren eta generoaren arabera

Taldea	1.500€ azpitik	%
Euskal Herritik kanpo jaiotako langileak	118.999	49,7
Emakume migratuak	—	41,7
Gizon migratuak	—	21,3

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

6. Lanbide arteko Gutxieneko Soldata propioaren analisi eta hausnarketa ekonomiko eta soziala

Egindako analisia enpirikoak Hego Euskal Herriko soldaten egiturari buruzko hainbat ondorio esanguratsu erakusten ditu, lan-merkatuaren funtzionamendua eta desberdintasunen dinamika ulertzeko funtsezkoak direnak.

Lehenik eta behin, soldata txikien presentzia ez da fenomeno marjinala, baizik eta lan-merkatuaren egiturazko ezaugarrietako bat. Aztertutako soldatapekoen % 21,55ek 1.500 eurotik (gordina eta 14 paga) beherako soldata jasotzen du; beste modu batera esanda, bost langiletik batek ez du atalase hori gainditzen. Horrek erakusten du enplegua izateak ez duela berez bermatzen bizi-baldintza duinak izateko adinako diru-sarrerarik. Ondorioz, lan bidezko pobrezia arriskua lan-merkatuaren segmentu esanguratsu batean kokatzen da. Emaitza horiek bat datoz nazioarteko literaturarekin, zeinak azken hamarkadetan soldaten polarizazioa eta lan-merkatuaren dualizazioa mendebaldeko ekonomien ezaugarri nagusietako bat bihurtu direla azpimarratzen duen (Autor, 2014; OECD, 2018).

Bigarrenik, soldata txikien banaketa ez da homogeneoa gizartean. Aitzitik, desberdintasun-ardatz egiturazkoen arabera kontzentratzen da, bereziki generoaren, adinaren eta jatorriaren arabera. Aztertutako datuen arabera, soldata txikien % 66,9 emakumeek jasotzen dituzte, eta emakume soldatapekoen % 28,69k ez du 1.500 euroko soldata-maila gainditzen; gizonen artean proportzio hori % 14,34koa da. Era berean, gazteen artean soldata txikien intzidentzia handiagoa da (%32,24 30 urtetik beherakoen artean), eta jatorri migratua duten langileen artean ere presentzia nabarmen handiagoa da. Banaketa horrek agerian uzten du soldata txikiak ez direla lan-merkatuaren funtzionamendu neutroaren emaitza, baizik eta lan-merkatuaren segmentazioaren eta botere-harreman desorekatuen ondorio.

Hirugarrenik, soldata txikien hedadurak ondorio ekonomiko eta sozial garrantzitsuak ditu. Hego Euskal Herriko bizi-kostua kontuan hartuta —bereziki etxebizitzaren, energiaren eta oinarrizko kontsumo-ondasunen garestitzea— 1.500 eurotik beherako soldata-mailak zailtasun handiak sortzen ditu bizi-baldintza egonkorrak bermatzeko. Egoera horrek eragin zuzena du autonomia ekonomikoan, etxebizitza eskuratzeko aukeretan eta bizi-proiektu independenteak garatzeko gaitasunean, bereziki gazteen eta errenta txikiko kolektiboen artean.

Ikuspegi horretatik, soldata txikiak gizarte-desberdintasunak erreproduzitzeko mekanismo garrantzitsu bihurtzen dira. Soldatak lan-indarraren erreprodukzio materiala bermatzeko nahikoak ez direnean, langileak beste diru-sarrera osagarrien edo familia-unitatearen mendekotasunean geratzen dira, eta horrek autonomia ekonomikoa mugatzen du. Bereziki emakumeen kasuan, soldata

baxuek mendekotasun ekonomikoa indartu dezakete eta genero-desberdintasunak erreproduzitzen lagundu.

Ondorioz, aurkeztutako emaitzek erakusten dute soldata txikien fenomenoa ezin dela ulertu salbuespen edo aldi baterako desoreka gisa. Aitzitik, lan-merkatuaren egitura eta gizarte-antolamenduaren funtzionamendu arruntarekin lotuta dago. Horrenbestez, gutxieneko soldata egokiaren ezarpena tresna garrantzitsua izan daiteke soldaten beheko segmentua babesteko, lan bidezko pobrezia murrizteko eta gizarte-desberdintasunen erreprodukzio mekanismo nagusietako bati aurre egiteko.

6.1. **Lan-indarraren gizarte erreprodukzioa eta soldata-maila**

Soldatek funtsezko papera jokatzen dute lan-indarraren gizarte erreprodukzioan, pertsonen bizi-baldintzak eta autonomia materiala zuzenean baldintzatzen dituztelako (Bhattacharya, 2017; Fraser, 2016). Soldata-maila nahikoa ez denean, enplegua izateak ez du bermatzen oinarrizko bizi-baldintzak asetzeko gaitasuna.

Ondorio nabarmenetako bat etxebizitza eskuratzeko zailtasunetan agertzen da. Hego Euskal Herrian etxebizitzaren prezioen igoera etengabeak soldaten hazkundea gainditu du azken urteetan. Datu ofizialek erakusten dutenez, alokairuaren prezioak etengabe igo dira azken hamarkadan. Etxebizitzaren Euskal Behatokiak, 2024ko EAEko Etxebizitzaren arloa eta 2025eko Aurrerapena txostenean, alokairu librearen batez besteko prezioa hilean 819,4 eurokoa zela dio, eta 2016arekin alderatuta % 30 inguru garestitu dela; gainera, urteko igoerak % 5etik gorakoak izan direla udalerri askotan. Eustaten datuen arabera, 2024ko hirugarren hiruhilekoan alokairuaren batez besteko prezioa 859,9 eurokoa izan zen Bizkaian, 826,7 eurokoa Gipuzkoan eta 743,1 eurokoa Araban, eta hirigune nagusietan prezioak are handiagoak dira. Oro har, alokairu-prezio altuenak Gipuzkoan erregistratzen dira, ondoren Bizkaian eta Araban. Hala ere, desberdintasun handienak hirigune nagusietan agertzen dira: Donostian, Bilbon edo Getxon, batez besteko alokairuak sarritan 900 eurotik gorakoak dira hilean, eta udalerri txikiagoetan, berriz, 600 eta 700 euro artekoak izaten dira (Etxebizitzaren Euskal Behatokia, 2025).

Gainera, etxebizitzen salmenta-prezioek ere igoera nabarmena izan dute, 2024an % 8,5 eta % 12,9 arteko hazkundearekin. Eustaten datuen arabera, 2025eko hirugarren hiruhilekoan etxebizitza libreen salerosketen batez besteko prezioa 3.274 eurokoa izan zen metro koadroko Euskal Autonomia Erkidegoan. Lurraldeka, prezio altuenak Gipuzkoan erregistratu ziren (3.817 €/m² inguruan), ondoren Bizkaian (3.153 €/m²) eta Araban (2.545 €/m²).

Testuinguru horretan, etxebizitza ordaintzeko behar den ahalegin ekonomikoa ere handia da. Etxebizitza-behatokiaren arabera, familiek batez beste diru-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

sarreren % 37,9 bideratzen dute alokairua ordaintzera; portzentaje hori nabarmen handiagoa da politika publikoetan jasotzen den % 30eko erreferentziazko mugarekin alderatuta, eta horrek adierazten du merkatuaren tentsioa handia dela.

Prezioen igoera etengabeak eragin zuzena du etxeen ekonomian, etxebizitzaren kostuak etxeko aurrekontuaren zati gero eta handiagoa hartzen baitu. Literaturaren arabera (Stone, 2006), etxebizitza-ahalegina neurtzeko erreferentziazko muga diru-sarreren % 30 ingurukoa izaten da; hortik gorako mailak finantza-presioaren adierazletzat hartzen dira. Hala ere, egungo merkatu-egoeran, kasu askotan etxebizitzaren kostua errenta erabilgarriaren % 40 edo % 50era irits daiteke, batez ere alokairu-merkatuan sartzen diren gazteen edo errenta txikiagoak dituzten familien kasuan. Gazteen Euskal Behatokiaren arabera, egungo prezioekin gazte askok gainzorpetu egin beharko lukete merkatu librean etxebizitza eskuratu ahal izateko, eta horrek emantzipazio-prozesua nabarmen atzeratzen du (Gazteen Euskal Behatokia, 2024). Ondorioz, egoera horrek, gainera, errenta txikiko familien bizi-egonkortasunean du eragina, bereziki, etxebizitza-gastuek beste oinarrizko gastu batzuetarako gaitasuna murrizten baitute.

Bestalde, soldata txikiek pobrezia energetikoaren arriskua ere handitzen dute. Fenomeno hori etxebizitza bateko oinarrizko energia-beharrak asetzeko ezintasunarekin lotuta dago, eta diru-sarrera mailarekin, etxebizitzaren efizientzia energetikoarekin eta energiaren prezioen bilakaerarekin estuki erlazionatuta dago (Herrero, 2022). Errenta txikiko etxeetan energia-kostuek etxeko aurrekontuaren proportzio handiagoa hartzen dute, eta horrek oinarrizko gastuen arteko lehentasun-gatazkak sortzen ditu.

6.2. **Genero eragina**

Soldata txikien banaketak dimentsio genero-estrukturala ere baduela ikusi da. Ekonomia feministaren arabera, soldata baxuen feminizazioa lan produktiboaren eta zaintza-lanen gizarte banaketarekin lotuta dago (Pérez Orozco, 2014; Gálvez, 2016). Aztertutako datuek argi erakusten dute: emakumeen % 28,69k jasotzen du 1.500 euro baino gutxiagoko soldata, gizonen % 14,34aren aldean, eta desberdintasun horren atzean egitura-arrazoiak daude, ez produktibitate-arrazoi hutsak.

Emakumeek lan-merkatuan maizago aurkitzen dituzte lanaldi partzialeko enpleguak, sektore feminizatuetako lanpostuak eta zaintza-erantzukizunek baldintzatutako lan-ibilbideak. Faktore horiek guztiek soldata-maila apalagoak eragiten dituzte modu sistematikoan. Baina ezinbestekoa da azpimarratzea: lan-munduko berdintasunerako bidea ez da enpresatik hasten soilik. Ardurakidetasunak, hau da, zaintza-lanen banaketa orekatuak gizonen eta emakumeen artean, funtsezko zeregina du soldata-desberdintasunak murrizteko. Emakumeek zaintza-karga handiagoa izaten duten bitartean, lan-ibilbideak eten egiten

zaizkie, lanaldi partzialak areagotzen, eta soldata-arrakala handitzen. Ondorioz, gutxieneko soldata ezartzearen politika soila ez da nahikoa: enpresa-politikak (presentzia-ordutegiak murriztea, malgutasuna), zerbitzu publikoen sarea (haur eta menpekotasunen zainketa) eta hitzarmen kolektiboen bidezko ardurakidetasun-neurriak ere beharrezkoak dira egiturazko aldaketa bermatzeko (Carrasco, 2017; Fraser, 2016).

Era berean, analisitik kanpo geratu den dimentsio bat aipatu behar da: LGTBI+ kolektiboak lan-merkatuan jasaten dituen desabantailak. Ikerketek erakusten dutenez, sexu-orientazio eta genero-identitateagatiko diskriminazioak eragin zuzena du enpleguan, soldata-mailan eta lan-ibilbideen egonkortasunean (LANE, 2015; Eurofound, 2020). Datu-iturriek (MCVLk kasu) ez dute oraindik aldagai hori sistematikoki jasotzen, eta horrek ikerketa honen muga metodologiko garrantzitsua suposatzen du. Hala ere, 1.500 euroko LGS propioaren ezarpenak bereziki onuratuko luke kolektibo hori, soldata baxuetan gainordezkatuta baitago. Etorkizuneko ikerketetan beharrezkoa da datu-bilketa hobetzea sexu-orientazioa eta genero-identitatea bezalako aldagaietan, ezinbestekoa baita lan-merkatuaren diskriminazio-dinamika osoa ikusarazteko.

Lanaren antolaketa horrek, gainera, intersekzionalki eragiten du eta kolektibo jakin batzuen, emakume eta LGTBI pertsonen, zaurgarritasun ekonomikoa areagotzen du. Hau da, emakumeek joera handiagoa dute lanaldi partzialeko enpleguetan kokatzeko, baita sektore feminizatuetan edo zaintza-erantzukizunek baldintzatutako lan-ibilbideetan ere; faktore horiek guztiak sistematikoki lotzen dira soldata maila baxuekin.

Testuinguru honetan, berebiziko garrantzia du, Euskal Autonomi Erkidegoko 4/2024 Legeak, otsailaren 15ekoa, genero identitateagatik ez diskriminatzeari eta pertsona transen eskubideak, berdintasun erreal eta eraginkorra bermatzera bideratua (EAO, 2024ko martxoak 13koa). Lege horrek ikuspegi normatibo integrala ezartzen du diskriminazioaren debeku formal hutsa gaindituz eta berdintasun material eta eraginkorra lortzera bideratutako tresna publikoak artikulatuz. Horretarako beharrezkoa da politika publikoek diskriminazioaren aurkako ikuspegi integrala eta intersekzionala txertatzea, genero-ikuspegiaz harago, aniztasun sexuala eta genero-aniztasuna ere kontuan harturik, desberdintasun ekonomikoen erro estrukturaletan eragiteko. Azken ikuspegi horrek bereziki garrantzi handia du, soldata baxuen errealitatea ulertzeko, izan ere genero-identitateak, sexu-orientazioak edo bestelako faktoreek elkarreraginean jarduten dute lan merkatuan posizio zaurgarriagoak sortuz.

Honez gain, genero desberdintasunaren egiturazko erreprodukzioa ulertzeko ezinbestekoa da ardurakidetasunaren dimentsioa txertatzea. Izan ere, zaintza-lanen eta etxeko lanen banaketa desorekatuak funtsezko eragina du emakumeek lan merkatuan duten posizioan eta, ondorioz, soldata baxuen feminizazioan.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

Ikuspegi juridikotik, ardurakidetasunak dimentsio bikoitza hartzen du: alde batetik familia unitatearen barruko erantzunkizuenean banaketa simetrikoagoa sustatzea eta, bestetik, botere publikoen esku-hartzea eskatzen duen politika publikoen multzoa garatzea (kontziliazio neurriak, zaintza-sare publikoak edo lan antolaketa malguagoak…). Zentzu honetan, 4/2024 legeak ikuspegi hori indartzen du, genero-identitatearen eta aniztasunaren errespetuan oinarritutako berdintasun materiala sustatuz, eta aldi berean, lan eta gizarte egituren eraldaketa bultzatuz.

Horrela, ardurakidetasuna ezin da ulertu soilik kontziliazioaren luzapen gisa, baizik eta berdintasun erreal baterarko ezinbesteko baldintza, eta honek zuzenean eragiten du diru sarreren banaketan. Ondorioz, ardurakidetasun politikak funtsezko tresna bihurtzen dira soldata-arrakala eta soldata baxuen feminizazioa murrizteko estrategietan.

Soldata-maila baxuek, gainera, mendekotasun ekonomikoa indartu dezakete. Autonomia materialik eza funtsezko oztopoa izan daiteke berdintasunezko harreman sozial eta pertsonalak garatzeko, eta horrek genero-desberdintasunen erreprodukzioa indartu dezake (Pérez Orozco, 2014).

6.3. **Eragin makroekonomikoak**

Soldata txikien hedadurak ondorio makroekonomikoak ere baditu. Errenta maila baxuek kontsumo-ahalmena mugatzen dute, eta horrek barne-eskariaren dinamikan eragin zuzena izan dezake. Soldata-egitura polarizatuan, errenta-hazkundea segmentu altuenetan kontzentratzen denean, kontsumo-ahalmen agregatua ahulagoa izan daiteke.

Era berean, soldaten mailak eragin zuzena du zerga-sarreretan eta ongizate-sistemaren finantzaketan. Enpleguaren bidez lortutako diru-sarrerak nahikoak ez direnean, herritar askok prestazio publikoetara jo behar dute oinarrizko bizi-baldintzak bermatzeko, eta horrek lan-merkatuaren kalitatearen eta gizarte-babes sistemaren arteko lotura estua dakar.

6.4. **Enpleguan izan dezakeen eragina, ebidentzia enpirikoa**

Ikuspegi ekonomiko neoklasikoaren arabera, gutxieneko soldaten igoerek enplegua murriztu dezaketela argudiatu izan da, lan-kostuen igoerak enpresen kontratazio-gaitasuna mugatu dezakeelako (Neumark eta Wascher, 2008). Hala ere, azken hamarkadetako ebidentzia enpirikoak emaitza konplexuagoak erakusten ditu.

Card eta Kruegerrek (1995) egindako ikerketa klasikoak ere, ildo berean, igoerek ez zutela enpleguan eragin negatibo esanguratsurik izan erakusten zuten. Ondorengo ikerketek emaitza hori berretsi dute neurri handi batean. Dube-ren (2019) lanek eta Nazioarteko Lan Erakundearen azterketek adierazten

dute gutxieneko soldataren igoerek, oro har, eragin txikia edo neutroa dutela enpleguan, eta aldiz eragin positiboa izan dezaketela errenta-desberdintasunen murrizketan eta lan-pobrezia gutxitzean. Hego Euskal Herriko lan-merkatuak, gainera, langabezia tasa nahiko mugatuetan dihardu eta, ondorioz, ez dirudi horretan aparteko faktorerik suposatu dezakeenik, errenta ezberdintasunean bai, ordea, eta positiboki gainera.

6.5. **Gutxieneko soldata eta errenta banaketa**

Norabide horretan, azpimarratzekoa da 1.500 euroko LGS propioaren ezarpenak ez lukeela soilik langile zaurgarrienen diru-sarrerak handituko. Aldi berean, gaur egun soldata baxuen bidez gertatzen den errenta-transferentzia partzialki zuzenduko luke, eta lanaren eta kapitalaren arteko errenta-banaketa orekatuagoa sustatuko luke. Beste modu batean esanda, gutxieneko soldataren igoerak ez luke soilik gizarte ongizatearen ikuspegitik garrantzia; errenta-banaketaren egitura bera ere eraldatzeko gaitasuna izango luke (Piketty, 2014; Stockhammer, 2017).

7. **Gutxieneko soldata propioaren eragina eta potentziala**

Datuak eta horien analisi eta ondorioak aztertu ostean, 1.500 euroko LGS propioaren ezarpen hipotetikoak hainbat ondorio ekonomiko eta sozial esanguratsu izan ditzake. Atal honetan, neurri horren eragin potentzialak aztertu dira.

Lehenik eta behin, neurriaren eragin zuzenari dagokionez, kalkuluek adierazten dute gutxienez 239.535 langilek jasoko luketela gutxieneko soldata-igoera, alegia, aztertutako soldatapekoen bostetik bat. Datu horrek agerian uzten du gutxieneko soldataren inguruko eztabaida ez dela multzo marjinal bati eragiten dion afera, lan-merkatuaren erdigunean kokatzen den fenomenoa baizik.

Bigarrenik, kontuan hartu behar da, emaitzen arabera, soldata txikien % 66,9 emakumeek jasotzen dituztela. Beraz, LGS propioaren ezarpenak genero-eragin bereziki positiboa izango luke inolako zalantzarik gabe, bereziki zaintza eta zerbitzu sektoreetan lan egiten duten emakumeentzat. Rubery eta Grimshawek (2015) azpimarratzen duten bezala, soldata-politikak funtsezkoak dira emakumeen lanaren gizarte balioa eta balio ekonomikoa aitortzeko, baita desberdintasun estrukturalak zuzentzeko ere.

Hirugarrenik, errenta txikienek kontsumorako duten joera marjinal handiagoa dela eta, soldata-igoerek barne-kontsumoaren hazkundea eragin ohi dute. Keynesiar tradizioan oinarritutako ikerketek erakutsi dute errenta apalenetan egindako transferentziek biderkatzaile ekonomiko handiagoa dutela (LANE,

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

2022). Hego Euskal Herriko kasuan, 239.535 herritarren diru-sarrerak handitzeak eragin positiboa izango luke tokiko ekonomian, batez ere oinarrizko kontsumo-sektoreetan: merkataritzan, norbanakoen zerbitzuetan, ostalaritzan, eta hurbileko ekonomian. Horrek esan nahi du LGS propioaren eragina ez litzatekeela soilik banatzailea izango, baizik eta jarduera ekonomikoaren sustatzaile aktibo ere bai.

Gainera, soldata txikien igoerak zuzenean eragiten du administrazio publikoen diru-sarreretan. Berarekin baitakartza, hainbat berme eta hobekuntza. Hala nola, Gizarte Segurantzako kotizazioen hazkundea gertatuko litzateke, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) bidezko zerga-bilketa handiagoa, eta kontsumoari lotutako zergen igoera ekarriko lituzke. Hori guztia bereziki garrantzitsua da zaintza- eta ongizate-sistemaren finantzaketa indartzeko, ekonomia feministak azpimarratzen duen moduan (Fraser, 2016). Datuen arabera, soldata txikiek zuzenean lotura dute enpleguak eragindako pobreziarekin eta bizi-baldintza duinen zailtasunarekin. 1.500 euroko atalaseak, Hego Euskal Herriko bizi-kostuaren testuinguruan, oinarrizko duintasun ekonomikoaren muga gisa funtzionatzen du. Horregatik, LGS propioak pobrezia horren murrizketa nabarmena ekar lezake, bereziki emakumeen, gazteen eta migratuen artean. Ekonomia feministak defendatzen duen bezala, lanaren prekarietatea murriztea ezinbestekoa da bizitzaren gizarte jasangarritasuna bermatzeko (Pérez Orozco, 2014).

Ondorioz, ikuspegi horiek guztiak kontuan hartuz, gutxieneko soldata 1.500 eurokoa izatea edo ezartzea neurri ekonomiko bideragarria da, eta gizartearentzat onuragarria, betiere, Hego Euskal Herriko egitura produktiboa eta errenta-mailak kontuan hartuta.

8. **Azken ondorioak**

Ikerketa honetan, Hego Euskal Herrian 1.500 euroko LGS propio ezartzeko arrazoiak aztertu dira, bai juridikoki, bai ekonomikoki eta bai enpirikoki. Jarraian, lan osotik eratortzen diren ondorio nagusiak aurkezten dira modu antolatuan.

Lehena, soldata txikien presentzia ez da fenomeno marjinala. Aztertutako soldatapekoen % 21,55ek —bost langiletik batek— 1.500 eurotik beherako soldata gordina jasotzen du. Horrek erakusten du lan bidezko pobreziaren arriskua lan-merkatuaren erdigunean kokatzen dela, eta ez dela gertakari salbuespengarrien ondorio.

Bigarrena, soldata txikiak ez dira modu homogeneoan banatzen: egitura-ardatzen arabera kontzentratzen dira. Generoaren arabera, emakumeen % 28,69k

jasotzen du soldata-atalase hori, gizonen % 14,34aren aldean. Adinaren arabera, 30 urtetik beherakoen % 32,24k ez du atalasea gainditzen. Jatorriaren arabera, kanpoan jaiotako langileen % 32k eta emakume migratuen % 41,7k jasaten dute egoera hori. Datu horiek erakusten dute soldata-desberdintasuna ez dela merkatuaren funtzionamendu neutroaren emaitza, baizik eta lan-merkatuaren segmentazioaren eta botere-harreman desorekatuen adierazpena.

Hirugarrena, soldata-maila ezin da aldagai ekonomiko huts bat bezala tratatu. Lan-indarraren gizarte erreprodukzioari lotutako instituzioa da. Soldata txikiek etxebizitza eskuratzeko zailtasunak, pobrezia energetikoa eta mendekotasun ekonomikoa sortzen dituzte, eta horiek elkarrekin egitura-mailako mugak ezartzen dizkiete, bereziki, emakumeei, gazteei eta jatorri migratua duten langileei.

Laugarrena, marko juridikoa mugatua bada ere, bideragarritasunerako aukerak badaude. Nazioarteko zuzenbideak eta Espainiako Langileen Estatutuaren 84. artikuluaren 2024ko aldaketak negoziazio kolektiboaren bidez gutxieneko soldata adosteko aukera zabaltzen dute. Era berean, munduko adibide konparatiboak (AEB, Kanada, Australia, Alemania) erakusten dute lurralde-mailako LGSk ez direla anomalia juridikoa, baizik eta ohiko tresna instituzionala.

Bostgarrena, 1.500 euroko LGS propioaren ezarpenak eragin ekonomiko positiboa izango luke Hego Euskal Herrian. Gutxienez 239.535 langilerengan zuzeneko eragina izango luke, barne-kontsumoaren hazkundea bultzatuko luke, zerga-bilketa handituko luke eta gizarte-babes sistemaren finantzaketa sendotuko luke. Horrez gain, soldata-politika eraginkorra bideragarria da enplegua mantentzeko moduan, azken hamarkadetako ebidentzia enpirikoaren arabera.

Seigarrena, LGS propioak genero-eragin bereziki esanguratsua izango luke, soldata txikien % 66,9 emakumeek jasotzen baitute. Hori dela eta, neurria ezin da soilik soldata-politikatzat hartu: lan-merkatura emakumeen parte-hartze berdintsuagoa bermatzeko politiken —ardurakidetasuna, zaintza-zerbitzuak, antidiskriminazio-neurriak— osagarri ezinbestekoa da.

Zazpigarrena, ikerketak kontuan hartu beharreko zenbait muga ditu. Lehenik, MCVLren erabilera erregimen orokorreko soldatapekoetara eta etxeko langileengana mugatu da; beraz, lan informala eta autonomoen kolektiboa ez dira barne hartu, eta ondorioz aurkeztutako estimazioak gutxieneko balioak dira. Bigarrenik, LGTBI+ kolektiboari buruzko aldagaiak ez daude eskura iturri estatistikoetan, eta horrek ikerketa lerro garrantzitsu bat irekitzen du etorkizunerako. Hirugarrenik, 1.500 euroko atalasearen egokitasuna bizi-kostuaren estimazioan oinarritzen da; lurralde barruko desberdintasunak eta sentsibilitate-analisiak ikerketa berezi baten helburua izan beharko lukete.

Ondorio gisa, Hego Euskal Herrian LGS propioa ezartzea ez da soilik aukera politikoa: lanaren bidezko gizarte integrazioa eta genero-berdintasuna bermatzeko baldintza materialetan oinarritutako proposamena da. LGSk ezin

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28410

du bere kabuz desberdintasun-egitura osoa zuzendu, baina oinarrizko pieza izan daiteke errenta-banaketaren doikuntzan, bizi-jasangarritasunaren bermean eta gizarte-kohesioaren sendotzean, betiere zerga-politika progresiboarekin, etxebizitza-politika publikoarekin eta zaintza-sistemaren birbanaketak osatuta.

9. **Erreferentzia bibliografikoak**

ATH-ELE (2023). *Estadísticas trabajadoras del hogar.* https://ath-ele.com/es/estadisticas/

Anker, Richard (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*. *International Labour Organization.*

Arrieta Idiakez, Francisco Javier (2024). «De la concurrencia de Convenios colectivos invasiva y hostil hacia la gobernanza multinivel en la concurrencia: una propuesta que llegó desde Euskadi y que ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (69),* 268-321.

Autor, David H. (2014). «Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent"». *Science, 344(6186)*, 843-851.

Bhattacharya, Tithi (ed.) (2017). *Social reproduction theory: Remapping class, Recentering Oppression.* Pluto Press.

Card, David eta Krueger, Alan Bennett (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage.* Princeton University Press.

Carrasco, Cristina (2017). «La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción». *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía* (91), 50-75. https://www.euskadi.eus/web01-a2reveko/es/k86aEkonomiazWar/ekonomiaz/abrirArticulo?idpubl=87&registro=7

Dickson, Vaughan eta Myatt, Tony (2002). «The determinants of provincial minimum wages in Canada». *Journal of Labor Research*, *23(1)*, 57-67.

Dube, Arindrajit (2019). *The minimum wage*. IZA World of Labor.

Dube, Arindrajit eta Lindner, Attila (2021). «City limits: What do local-area minimum wages do?». *Journal of Economic Perspectives*, *35(1)*, 27-50.

Euskal Autonomia Erkidegoaren Estatutua (1979). Estatuto de Autonomía para el País Vasco. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-30177

Elorrieta, José (2002). Entrevista a José Elorrieta. https://www.ela.eus/es/noticias/ela-convoca-huelga-general-para-el-19-de-junio

Etxebizitzaren Euskal Behatokia (2025). *2024ko EAEko etxebizitzaren arloa eta 2025eko aurrerapena.* https://observatoriovivienda.euskadi.eus/2024ko-eae-ko-etxebizitzaren-arloa-eta-2025eko-aurrerapena/webovv00-content/eu

Eurofund (2020). «Sexual orientation and gender identity discrimination in employment». *Publications Office of the European Union*.

Eurofund (2025). *Minimum wage in Germany.* https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/germany/minimum-wage

Europako Kontseilua (1996). «Europako Gizarte-Gutuna» (berrikusia) / *Carta Social Europea (revisada)*. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719

Europar Batasuna (2022). Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81556

Fraser, Nancy (2016). «Contradictions of Capital and Care». *New Left Review, 100,* 99-117.

Gálvez, Lina (2016). *Economía y género.* Editorial Tirant lo Blanch.

Gálvez, Lina eta Rodríguez-Modroño, Paula (2016). *Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis. Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas, 1(1), 8-33. https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1346*

Gazteen Euskal Behatokia (2024). *Euskadiko gazteen egoeraren diagnostikoa 2024.* https://www.gazteaukera.euskadi.eus/contenidos/informacion/ovj_publicaciones_fecha/eu_liburuak/adjuntos/Diagnostikoa_2024_eus_portadarekin.pdf

Grimshaw, Deborah (2011). «What do we know about low-wage work and low-wage workers?». *International Labour Review, 150(3-4)*, 241-267.

Herrero, Yolanda (2022). *Miradas ecofeministas para transitar a un mundo justo y sostenible*. Icaria.

Kaiero Uria, Andoni (1999). «Sindicatos y marco vasco de relaciones laborales». *Revista Internacional de los Estudios Vascos, 44(1),* 89-116.

LAA (2017). *EAEren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbide arteko akordioa.* https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?cd2017001155

LAB (2012). *2012ko Lan Erreformari buruzko txostena.* https://www.lab.eus/2012ko-lan-erreformari-buruzko-txostena/

LANE (1970). *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

LANE (1999). *Decent work*. 87th Session of the International Labour Conference. ILO. https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm?utm_source=

LANE (2015). *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity*. International Labour Organization.

LANE (2017). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. LANE. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/genericdocument/wcms_542028.pdf

LANE (2021). *Global wage report.* Geneva. https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-salarios-2020-2021-los-salarios-y-el-salario-m%C3%ADnimo

LANE (2022). *Global wage report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power.* International Labour Organization.

LANE (2026). *Tendencias sociales y del empleo 2026: resumen ejecutivo.* https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/995684768802676

Langileen Estatutua (1980). *Estatuto de los trabajadores.* https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683

Langileen Estatutua (2024). *Estatuto de los trabajadores (eguneratua).* https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2025-139

McGrath-Champ, Susan (2005). «Enterprise bargaining and regional prospects: The effects of rescaling wage regulation in Australia». *Economic and Industrial Democracy*, *26*(3), 413-442.

Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoa (1982). *Ley orgánica 13/1982 de reintegración y amejoramiento del régimen foral de Navarra.* https://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=87» \l «Ar.58

NBE (2015). *Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda.* https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda

Neumark, David eta Wascher, William L. (2008). *Minimum wages*. MIT press.

OECD (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work*. OECD Publishing.

Pérez Orozco, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.

Piketty, Thomas (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.

Polanyi, Kari (2001). *The great transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Beacon Press (jatorrizkoa 1944an argitaratua).

Robles Arangiz Fundazioa (2018). *Estatalizazioa: Balizko lan erreforma bati buruzko ELAren proposamena.* https://mrafundazioa.eus/eu/artikuluak/estatalizazioa-balizko-lan-erreforma-bati-buruzko-elaren-proposamena

Rubery, Jill eta Grimshaw, Deborah (2015). «The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts». *Cambridge Journal of Economics, 39(2)*, 319-343. https://doi.org/10.1093/cje/beu053

Rojo Torrecillas, Eduardo (2026). *Una vez más sobre las posibilidades y los límites de un salario mínimo autonómico... negocial. Análisis del conflicto y examen de la importante sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 30 de enero de 2026.* http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/02/una-vez-mas-sobre-las-posibilidades-y.html

Simancas, Pilar (2012). *Miles de voces exigen un marco vasco y la retirada inmediata de la reforma laboral.* https://www.noticiasdegipuzkoa.eus/economia/2012/03/30/miles-voces-exigen-marco-vasco-4408208.html

Standing, Guy (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

Stiglitz, Joseph E. (2012). *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. W. W. Norton & Company.

Stockhammer, Engelbert (2017). «Determinants of the wage share: A panel analysis of advanced and developing economies». *British Journal of Industrial Relations, 55(1)*, 3-33. https://doi.org/10.1111/bjir.12165

Stone, Margaret E. (2006). «What is housing affordability? The case for the residual income approach». *Housing Policy Debate, 17(1),* 151-184. https://doi.org/10.1080/10511482.2006.9521564

Lan Harremanak, 2026, 55, 311-340
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

TRANSICIÓN DIGITAL Y RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Digital transition and collective labor relations

Lucía Martín Rivera*

Universidad de Málaga, España

RESUMEN

El proceso de transición digital está transformando profundamente los sistemas productivos y las relaciones laborales. En este contexto de cambio social el presente estudio analiza si las instituciones del derecho colectivo del trabajo continúan cumpliendo su función principal de equilibrio frente a las desigualdades estructurales de la relación laboral. A tal efecto, se van a examinar sucesivamente la capacidad de adaptación de los sindicatos, los mecanismos de representación en la empresa, la negociación colectiva y las medidas de conflicto colectivo, ante los retos derivados de la digitalización. Los resultados ponen de manifiesto, como se verá, que, si bien la digitalización favorece la individualización de las relaciones laborales y debilita parcialmente el papel del sindicalismo tradicional, no supone la desaparición de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo. Antes bien, emergen en este ámbito nuevas formas de acción colectiva y sujetos organizativos, al tiempo que la negociación colectiva se consolida como el instrumento más eficaz para regular los efectos del cambio tecnológico.

Palabras clave: digitalización; innovación sindical; negociación colectiva y derechos digitales; esquirolaje tecnológico; huelga.

ABSTRACT

This digital transition is profoundly transforming production systems and labour relations. Against this backdrop of social change, this study examines whether collective labour law institutions continue to fulfil their primary role of counterbalancing structural inequalities in the employment relationship. To this end, it will successively examine the adaptability of trade unions, mechanisms of representation within the workplace, collective bargaining and industrial action, in the face of the challenges posed by digitalisation. The results show, as will be seen, that whilst digitalisation favours the individualisation of labour relations and partially weakens the role of traditional trade unionism, it does not entail the disappearance of the collective dimension of labour relations. Rather, new forms of collective action and organisational actors are emerging in this sphere, whilst collective bargaining is establishing itself as the most effective instrument for regulating the effects of technological change.

Keywords: digitalization; trade union innovation; collective bargaining and digital rights; technological lockouts; strikes.

LABURPENA

Trantsizio digitaleko prozesua ekoizpen-sistemak eta lan-harremanak sakonki eraldatzen ari da. Gizarte-aldaketaren testuinguru horretan, azterlan honek aztertzen du ea lan-zuzenbide kolektiboko erakundeek beren oreka-funtzio nagusia betetzen jarraitzen duten lan-harremanaren egiturazko desberdintasunen aurrean. Horretarako, sindikatuek egokitzeko duten gaitasuna, enpresako ordezkaritza-mekanismoak, negoziazio kolektiboa eta gatazka kolektiboko neurriak aztertuko dira hurrenez hurren, digitalizazioaren ondoriozko erronken aurrean. Emaitzek agerian uzten dute, ikusiko den bezala, digitalizazioak lan-harremanen indibidualizazioa errazten badu ere eta sindikalismo tradizionalaren zeregina partzialki ahultzen badu ere, ez dakarrela lan-harremanen dimentsio kolektiboa desagertzea. Aitzitik, eremu horretan ekintza kolektiborako modu berriak eta antolakuntzarako subjektu berriak sortzen dira, eta, aldi berean, negoziazio kolektiboa aldaketa teknologikoaren ondorioak arautzeko tresnarik eraginkorrena da.

Hitz gakoak: digitalizazioa; berrikuntza sindikala; negoziazio kolektiboa eta eskubide digitalak; eskirolaje teknologikoa; greba.

**** Correspondencia a:*** Lucía Martín Rivera – lmartinr@uma.es – https://orcid.org/0000-0002-1116-6546

Cómo citar: Martín Rivera, Lucía (2026). «Transición digital y relaciones colectivas de trabajo»; *Lan Harremanak,* 55, 311-340. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424).

Recibido: 24 marzo, 2026; aceptado: 11 mayo, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Propósito y ordenación del estudio

Estamos asistiendo en los últimos decenios a una profunda transformación en nuestras economías y sistemas productivos, impulsada por lo que se ha denominado la transición digital. Este proceso se caracteriza por la incorporación progresiva de diversas tecnologías digitales en los procesos productivos y en la organización empresarial. La expansión de tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis masivo de datos (Big Data), la computación en la nube, la robotización y automatización de tareas, el internet de las cosas o las plataformas digitales está dando lugar a nuevas formas de gestión empresarial, organización del trabajo y control de la actividad laboral. Todo ello está provocando cambios significativos en las relaciones laborales en su vertiente individual, pero también en su vertiente colectiva.

En el actual contexto de transición digital, nos proponemos analizar si los mecanismos establecidos por el Derecho del Trabajo —y, en particular, por el Derecho Colectivo del Trabajo— continúan cumpliendo de manera adecuada su finalidad o propósito principal, que no es otro que proporcionar a los trabajadores medios de autotutela o autodefensa colectiva, que ayuden a nivelar las desigualdades existentes entre trabajador y empresario en las relaciones de trabajo asalariado. Para ello, nos proponemos valorar la capacidad de adaptación de las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo —sindicatos, representación de los trabajadores en la empresa, negociación colectiva y medidas de conflicto colectivo— a los retos que la digitalización está planteando y, con seguridad, seguirá planteando en el futuro.

Antes de abordar este análisis, examinaremos las características generales del proceso de digitalización, así como su impacto en la organización de la producción y en las relaciones laborales. Este examen previo resulta fundamental para comprender los cambios que la transición digital está produciendo en dichas instituciones, y que condicionan tanto su funcionamiento actual como su capacidad de respuesta ante los desafíos emergentes y futuros.

2. Concepto y caracteres generales de la digitalización

Con el término digitalización se suele hacer referencia al proceso por el que las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs)[1], se implantan

[1] Con el término TICs se hace referencia al conjunto de herramientas, sistemas y recursos tecnológicos que permiten crear, procesar, almacenar y transmitir información en formato digital, facilitando la comunicación y el acceso a la información a través de dispositivos electrónicos y redes. Dentro de este concepto se integran distintos elementos, como los dispositivos electrónicos (ordenadores, tabletas o teléfonos móviles), las redes de comunicación (Internet, redes móviles o conexiones wifi), así como los programas informáticos, aplicaciones y plataformas digitales que posibilitan la prestación de diversos servicios en entornos digitales.

en la sociedad en su conjunto, y en las diversas esferas o parcelas de la misma (Katrin, 2022)[2]. Ahora bien, en la actualidad el fenómeno de la digitalización no puede entenderse limitado exclusivamente a la expansión de las TICs, sino que comprende también la incorporación de nuevas tecnologías digitales, entre las que destaca especialmente la inteligencia artificial (IA), cuyo desarrollo y aplicación están adquiriendo un papel creciente tanto en la organización de los procesos productivos, como en la gestión empresarial y en la toma de decisiones dentro de las empresas.

El proceso de la digitalización es transversal, generando transformaciones profundas en ámbitos como la cultura, la economía, la vida cotidiana, y también en la educación y formación profesional. Ciertamente, este proceso de transformación exige la adquisición de nuevas competencias digitales, tanto para la vida cotidiana como para el ámbito laboral, lo que conlleva la aparición de nuevas cualificaciones y perfiles profesionales[3].

Nos encontramos, en efecto, inmersos en una fase de cambio cuyo alcance y configuración final todavía no pueden darse por concluidos. Ejemplo de ello es el desarrollo de la IA que apenas representa la punta del iceberg de transformaciones tecnológicas, organizativas y productivas. Líderes de empresas tecnológicas y analistas coinciden en señalar que la revolución impulsada por la IA se encuentra en una fase temprana de desarrollo. Por su parte, el World Economic Forum destaca que el futuro de la IA no es lineal ni predecible y que la tecnología seguirá evolucionando de maneras complejas e importantes en el futuro cercano. Por tanto, no debemos acercarnos al fenómeno de la digitalización como un fenómeno cerrado o definitivamente consolidado, por el contrario, éste constituye un proceso abierto y está sujeto, a una evolución que aún es incierta.

En el ámbito de las relaciones económicas la digitalización está produciendo una metamorfosis en el modo de producción. La Comisión Europea ha efectuado un paralelismo entre la «Revolución Industrial» y la digitalización, también llamada «Revolución Digital», al poner de manifiesto que ésta última está

---

[2] Señala, no existe un concepto único y reconocido de «digitalización» en la literatura científica; diversos autores aportan definiciones desde diferentes disciplinas. No obstante, la autora hace su propia propuesta indicando que la digitalización «es un proceso de creación, implementación y uso de sistemas y tecnologías digitales, así como la transformación de herramientas de interacción entre el Estado, la sociedad y las personas».

[3] Este fenómeno ha sido documentado en estudios que subrayan la necesidad de desarrollar capacidades y cualificaciones específicas para responder a los retos de la economía digital y la evolución del empleo. En este sentido: Biljana Đorđević, Sandra Milanović Zbiljić y Marija Radosavljević, «Impact of the Digital Skills on Employability: Cross-Sectional Analysis», *Economies*, vol. 13, n.º 7, art. 196, 2025, disponible en: https://www.mdpi.com/2227-7099/13/7/196 (acceso: 20-1-2026). Irene Bajo García, *Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo*, Universidad de Alicante, Cátedra de Responsabilidad Social, 2022, pp. 1-13.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

causando una transformación tan profunda que podría equipararse a la que en su momento significo la Revolución Industrial (Comisión Europea, 2020). Sin entrar aquí en la valoración de si la digitalización tiene el mismo calado que en su momento tuvo la Revolución Industrial, lo que generalmente parece aceptado es que el progreso tecnológico de los últimos decenios ha modificado las formas y los equilibrios tradicionales de organización económica y social (Gómez Salado, 2021: 69).

Aunque el proceso de digitalización es transversal, éste no está afectando a todos los sectores productivos por igual. Existen ámbitos en el que su impacto es mayor, como el sector industrial tecnológico, las finanzas, el comercio electrónico o la industria automatizada, donde la transformación digital está modificando de manera profunda la organización del trabajo, los perfiles profesionales y las formas de prestación laboral. En cambio, otros sectores productivos —como determinados servicios personales, actividades artesanales o partes del sector primario— experimentan estos cambios de forma más lenta o limitada, aunque tampoco permanecen ajenos a esta evolución.

3. Transición digital y su impacto en la organización de la producción y en las relaciones de trabajo

En el ámbito más concreto del trabajo y de las relaciones laborales la digitalización afecta intensamente a la estructura y gestión de las empresas, y en particular a la organización de las relaciones de trabajo que tienen lugar en su seno, transformando muy notablemente la forma de trabajar (Villalón, 2017: 14). Sin querer ser exhaustivos en los ejemplos, la digitalización nos permite desvincular el trabajo no solo de un espacio concreto sino también de un desarrollo lineal, relativizando con ello la importancia que tiene el tiempo como elemento central del objeto de la prestación laboral. También ha obligado a reconsiderar algunos de los elementos que caracterizan el trabajo asalariado, ya que en el trabajo con tecnologías digitales puede resultar más complicada la apreciación de manera clara de los rasgos distintivos que caracterizan el trabajo subordinado por cuenta ajena. Y, finalmente, ha propiciado la aparición en el sistema productivo de nuevas estructuras empresariales, como la empresa red, grupos de empresas (empresarios complejos), o las plataformas digitales (Rivera, 2018: 113).

Efectivamente, el modelo productivo actual tiende hacia nuevas o renovadas estructuras empresariales, como la empresa red, el grupo de empresas, la empresa virtual, las relaciones laborales triangulares, o las contratas y subcontratas de obras y servicios. La presencia cada vez más habitual de estas estructuras o modalidades empresariales, así como el desarrollo del teletrabajo, están cuestionando el modo clásico de organización empresarial.

Las grandes empresas están siendo sometidas a un proceso de descentralización interna con el objeto de ser más competitivas y flexibles; y las pequeñas y medianas están formando redes de colaboración. La unidad de actuación económica es, con mucha frecuencia, el «proyecto», de tal forma que, aunque la empresa sigue siendo la unidad económica y financiera, a menudo no es ya la unidad operativa. Esto no significa que la empresa tradicional haya desaparecido, pero sí que ha perdido centralidad y protagonismo, acudiendo en mayor o menor medida a la cooperación horizontal, al menos en los aspectos accesorios de su actividad o ciclo productivo.

Así pues, las grandes fábricas de la empresa fordista característica del modelo de producción en serie están dejando paso a la actuación en el mercado de conglomerados de empresas (la empresa red), que se identifica fundamentalmente con la fragmentación y externalización de actividades que en principio forman parte de un único ciclo de producción. No obstante, suele ser habitual que se dé una coordinación de todas las empresas participantes por parte de una empresa principal. En otro orden de ideas, las llamadas empresas digitales operan exclusivamente a través de internet, y su actividad económica fundamental se basa en la intermediación o la venta directa «en línea» (*on line)* (Padilla Meléndez; Serarols i Tarrés, 2006: 155-157).

Fruto del uso intensivo de la tecnología informática para el desarrollo del trabajo, junto a otros factores como la globalización de la economía, y la descentralización productiva, estamos asistiendo, al mismo tiempo, a un notorio proceso de individualización de las relaciones laborales (Martín Rivera, 2023). En efecto, la sociedad postindustrial en la que nos encontramos parece haber personalizado e individualizado las relaciones laborales, dando paso a una llamada modernidad «líquida» caracterizada por el individualismo, el cambio constante y la transitoriedad; y abandonando correlativamente la modernidad «sólida» que estaba ligada a la industrialización. Como se ha dicho, la sociedad «liquida» ha transformado el ejercicio del trabajo como tarea común, en un trabajo mucho más individualizado[4]. En el mismo orden de ideas, estamos asistiendo a una nueva cultura de «sociedad de riesgo», donde

[4] Zygmunt Bauman, *Modernidad líquida*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2002, acuñó el término líquido en referencia a la sociedad. El término líquido, posteriormente se ha extrapolado a diversas circunstancias de nuestra sociedad como por ejemplo el trabajo. En este sentido, este autor utiliza la metáfora de la liquidez para poner de manifiesto que la era de la modernidad sólida ha llegado a su fin, dando paso a una modernidad líquida. Bauman señala que los sólidos, a diferencia de los líquidos, conservan su forma y persisten en el tiempo. En cambio, los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen. En el tercer apartado Bauman reflexiona acerca del espacio/tiempo y su separación, antes éstos estaban unidos y representaban fuerzas conjuntas para sí. Actualmente, no sólo se han separado, sino que también hacen fuerza en contra de sí, sobre todo el tiempo frente el espacio. La sociedad liquida ha transformado la esencia del trabajo como bien común, a la esencia del trabajo individual.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

el trabajador asume cada vez más los riesgos de su propia vida y de su trabajo (Köhler, 2008: 12)[5].

Las nuevas metodologías de organización del trabajo han incidido con toda evidencia en esta individualización de las relaciones laborales. Las pruebas más patentes de ello son, de un lado el desarrollo del teletrabajo, que ha crecido de manera notoria durante y después de la pandemia del Covid 19 y de otro lado la incipiente implementación de nuevas filosofías del trabajo como el denominado *smart working*, que va más allá del teletrabajo, ahondando en los términos de flexibilidad, autonomía del trabajador y confianza, aprovechando las grandes oportunidades que concede la revolución tecnológica[6]. Se puede decir, que está recobrando protagonismo la autonomía individual privada, y en consecuencia el acuerdo entre las partes adquiere una gran centralidad (Bini, 2021: 67-70).

4. La incidencia de la transición digital en los sindicatos y en los mecanismos de representación colectiva

4.1. Situación actual y retos institucionales de la acción sindical ante los procesos de digitalización

Los sindicatos se enfrentan en la actualidad a un proceso de reconfiguración, ante el debilitamiento del sindicalismo como instrumento de representación colectiva de los trabajadores. Este proceso no obedece a un único factor ni puede considerarse tampoco una cuestión reciente. La doctrina ha señalado las dificultades por las que atraviesa la acción colectiva y sindical organizada que debe enfrentarse: 1) «a formas de trabajo atípico y fisurado»; 2) a una empresa «atomizada fruto de la externalización productiva»; 3) a la huida, por parte de algunas empresas, de las instituciones del derecho colectivo del trabajo; y 4) más en general, al intento de borrado de la dimensión colectiva regulativa, en un panorama donde, según se ha llegado a decir, «la individualización y la negación del conflicto constituyen los nuevos principios rectores» (Baylos Grau, 2019: 311). Se puede decir que la acción y defensa colectivas de los trabajadores se ve

[5] Señala: «que la vida laboral se ha convertido para muchos en lucha individual en un entorno competitivo sin protección colectiva».

[6] El *smart working* aparece como un nuevo modelo de trabajo. Una de sus características es trabajar en remoto, por lo que el trabajador debe contar con todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo dónde y cuándo quiera, además se centra en la consecución de objetivos, siendo el propio trabajador el que confecciona sus propios horarios. Esta modalidad laboral aún no encuentra acomodo en la legislación española, a diferencia del ordenamiento italiano, que la contempla en la Ley 81/2017, que introdujo expresamente la figura del «trabajo ágil». En este sentido ver, Irvig Rojas Valentino, «Una aproximación al *smart working* en Italia», *Derecho y Sociedades*, n.º 49, 2019.

desdibujada por la individualización de las relaciones laborales y la heterogeneidad de los intereses de la clase trabajadora.

Por otro lado, con la globalización de la economía estamos asistiendo a un debilitamiento claro del Estado-nación, y a una pérdida de protagonismo del papel que dicho Estado-nación cumple en la economía (Reich, 1993: 27 y ss.)[7]. En este contexto, hay que tener en cuenta que los sindicatos han desarrollado su fuerza organizativa y estratégica como actores colectivos y como agentes sociales en el marco nacional (Köhler, 2008: 11), por lo que su debilitamiento reduce claramente su papel en el sistema de relaciones laborales del siglo xxi.

Varios son los retos a los que se enfrentan los sindicatos como consecuencia de la irrupción de la tecnología en el ámbito de las relaciones laborales, de la globalización de la economía, y de la diversidad de la clase trabajadora. La adaptación de los sindicatos a este nuevo contexto es necesaria[8]. El sindicalismo se ve en la obligación de afrontar un escenario futuro fuertemente condicionado por los avances tecnológicos y su incorporación a los procesos productivos y a los modelos de organización empresarial (Fichter; Ludwig; Schmalz y Schulz, 2018). Pero tampoco pueden desatender las problemáticas laborales de carácter más tradicional, las cuales no solo continúan vigentes, sino que incluso podrían intensificarse en el contexto de la robótica, la inteligencia artificial y la creciente digitalización del trabajo (Rodríguez Fernández, 2018: 71,72)[9].

(Hyman, 1999)[10] ha reflexionado sobre cómo los sindicatos construyen los distintos tipos de solidaridad de la conocida clasificación de E. Durkheim. La solidaridad «mecánica» se basa en identidades obreras homogéneas y experiencias compartidas; esta es propia de la etapa fordista, y es típica del sindicalismo industrial clásico. Pero, ante la globalización y la diversificación del trabajo, los sindicatos necesitan formas de solidaridad, más innovadoras e inclusivas que vayan más allá de la similitud directa entre trabajadores. Por lo que la solidari-

---

[7] Señala que la idea de que los ciudadanos de una nación comparten un destino económico común llega ser ampliamente aceptada durante las últimas décadas del siglo xxi. No obstante, en vista de que todos los factores de producción (dinero, tecnología, plantas, equipos, etc.) se trasladan fácilmente a través de las fronteras, el verdadero concepto de economía nacional está perdiendo sentido, así como las nociones empresas, producto, capitales, y tecnología nacional.

[8] No se puede olvidar que los sindicatos son sujetos con relevancia constitucional. El artículo 7 de la (CE), presenta a las organizaciones sindicales como defensoras y promotoras de los intereses económicos y sociales que le son propios; y que el art. 28.1 CE, consagra la libertad sindical como un derecho fundamental.

[9] Señala que «El sindicato tendrá, así, que combinar una acción sindical más clásica, con otra de vanguardia que dé respuesta a los desafíos del cambio tecnológico».

[10] Retoma ideas clásicas de la sociología (incluida la distinción de Durkheim entre solidaridad mecánica y orgánica). Para Durkheim, la solidaridad mecánica es el tipo de cohesión social que aparece cuando las personas son muy similares entre sí. Ésta se contrapone a la solidaridad orgánica, más típica de sociedades modernas muy diferenciadas, donde las personas se necesitan porque hacen trabajos distintos y complementarios.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

dad sindical moderna ya no puede apoyarse solo en la vieja comunidad obrera industrial. En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala la necesidad de que las organizaciones de trabajadores adopten estrategias de organización innovadoras e inclusivas, especialmente mediante el aprovechamiento de las tecnologías digitales, señalando que la tecnología digital «ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, como el análisis automático de datos a gran escala para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de microtareas o la transferibilidad de las prestaciones sociales» [11].

4.2. **Nuevas formas de acción colectiva en los entornos altamente digitalizados: el caso de las plataformas digitales y el sector tecnológico**

Existe la percepción de que los sindicatos continúan centrando su actuación en estructuras y estrategias tradicionales, vinculadas a los sectores industriales tradicionales y a las empresas de mayor tamaño. Ello habría contribuido a una menor conexión con los trabajadores de nuevas realidades laborales en entornos digitales o fragmentados, generando la impresión de un vacío de representación y alimentando en estos colectivos, en consecuencia, cierta desconfianza o distanciamiento hacia las organizaciones sindicales que podríamos denominar clásicas.

Un buen ejemplo de las dificultades de actuación que tienen los sindicatos tradicionales lo podemos encontrar en el trabajo en plataformas. El poder estructural y organizativo de los trabajadores de plataformas parece ser más reducido, debido a que el trabajo es disperso, existe mucha rotación de la mano de obra, y a su posición desorganizada en el proceso productivo (Köhler, 2022: 330 y ss.). Esta desorganización se manifiesta en la fragmentación de las tareas, la ausencia de espacios colectivos de trabajo[12] y la intervención de la intermediación algorítmica, que limita la interacción directa entre trabajadores. Todos estos factores no ayudan a la construcción de identidades laborales, o experiencias

---

[11] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, pp. 43-44.

[12] Para comprender la importancia que tiene la existencia de un centro de trabajo o de un espacio físico común para el ejercicio de la acción colectiva, resulta ilustrativo el ejemplo de los denominados centroides en las plataformas de reparto. Los centroides constituían puntos de espera situados en zonas estratégicas de las ciudades, en los que los repartidores y repartidoras aguardaban la asignación de pedidos por parte de la aplicación. Durante los tiempos de espera entre servicios —no retribuidos—, estos espacios favorecían la interacción social, el intercambio de información y la generación de vínculos entre las personas trabajadoras, contribuyendo de forma decisiva a la construcción de una identidad colectiva. No es casual que una de las respuestas empresariales de Deliveroo frente a estas dinámicas consistiera precisamente en la eliminación de los centroides, medida que evidencia hasta qué punto la supresión de espacios compartidos puede operar como un mecanismo de desarticulación de la acción colectiva.

laborales compartidas que posibiliten la acción colectiva. No obstante, la capacidad de organización de los trabajadores de plataformas digitales ha demostrado posibilidades interesantes. Aunque la falta de un espacio físico común y de trayectorias laborales compartidas dificulta la acción colectiva, las formas de comunicación propias de plantillas jóvenes —frecuentemente con altos niveles de formación— favorecen la coordinación. El uso intensivo de redes sociales y de vínculos informales permite articular respuestas conjuntas frente a abusos empresariales y estimula dinámicas de autoorganización. Así surgen comunidades en red, como grupos de WhatsApp, campañas colectivas y huelgas espontáneas (Köhler, 2022: 332-339).

Efectivamente la dificultad de los sindicatos tradicionales para adaptarse a las nuevas formas de empleo digital ha propiciado que los propios trabajadores recurran a nuevos instrumentos para defender los intereses laborales en los sectores más digitalizados, que van desde los foros de trabajadores y los grupos en las redes sociales hasta las plataformas paralelas donde se plantean de forma pública peticiones destinadas a mejorar el lugar de trabajo o las condiciones de trabajo (Guerrero Vizuete, 2018: 48).

Un caso paradigmático de cómo surgen estas nuevas formas de acción colectiva en el trabajo digital lo encontramos en los *Turkers* de *Amazon Mechanical Turk*, una de las primeras plataformas de microtareas en línea. En ella, miles de personas de todo el mundo realizan pequeñas tareas —como clasificar imágenes o responder encuestas— para distintos empleadores, sin contrato de trabajo ni protección social. Es un modelo de trabajo totalmente fragmentado, individualizado y prácticamente invisible. En 2013, los investigadores Lilly Irani y Six Silberman impulsaron el proyecto *Turkopticon*, una extensión del navegador que permitía a los *Turkers*[13] evaluar a los empleadores y advertir de abusos o impagos. Más allá de su dimensión tecnológica, *Turkopticon* representó una forma incipiente de organización colectiva en el trabajo digital, al generar espacios de cooperación, confianza y defensa mutua entre trabajadores aislados y dispersos geográficamente (Irani y Silberman, 2013). Aunque no constituía un sindicato en sentido jurídico, su funcionamiento cumplía funciones típicamente sindicales: intercambio de información, denuncia de abusos, presión reputacional sobre los empleadores y creación de una identidad colectiva.

Por su parte, en España surgió en 2017 Riders x Derechos, como movimiento de base entre repartidores de plataformas como Deliveroo y Glovo. Este movimiento surge ante la ausencia de protección laboral y de mecanismos efectivos de representación frente a la precariedad y las falsas autonomías laborales.

[13] *Turkers* es el nombre con el que se conoce a las personas que trabajan en esta plataforma. Son trabajadores que realizan pequeñas tareas (microtareas) que las máquinas aún no pueden hacer bien, como identificar imágenes, clasificar datos o transcribir textos.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

Los trabajadores de plataformas recurrieron a estrategias de acción colectiva no convencionales, como el uso de redes sociales, la convocatoria de huelgas y el litigio estratégico. Este último culminó, por cierto, en varios pronunciamientos judiciales, especialmente la STS de 25 de septiembre de 2020 relativa al caso Glovo, que sentó doctrina y desembocó en la aprobación de la denominada Ley Rider (RDL 9/2021). Como ha puesto de manifiesto la doctrina (Rodríguez Piñero Royo, 2023: 26), resulta interesante señalar que inicialmente, los *riders* se organizaron al margen de los sindicatos tradicionales, creando sus propias plataformas de defensa. Posteriormente, los sindicatos mayoritarios asumieron la representación del colectivo. Se ha configurado así un modelo híbrido, que combina la autoorganización de base con la interlocución de grandes confederaciones como UGT y CCOO.

Un ejemplo especialmente relevante de sindicato «clásico» que ha sabido adaptarse a los nuevos modelos de organización productiva, logrando aglutinar y representar a trabajadores altamente heterogéneos, incluidos aquellos vinculados a la digitalización, la industria 4.0 y las plataformas es el de la alemana IG Metall (Haipeter, 2022: 301-323).

En el ámbito de las plataformas digitales, la aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831[14], supone también un paso significativo en la reconfiguración de las formas de acción colectiva. En efecto, se ha señalado que esta norma constituye un reconocimiento relevante de la necesidad de regular una forma de trabajo que desborda las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo y pone de relieve nuevas formas de ejercicio del poder empresarial, fundamentalmente a través de la gestión algorítmica (Fredman; Du Toit; Bertolini; Valente y Graham, 2025: 425-457).

La Directiva no solo introduce una presunción legal de laboralidad en aquellos supuestos en los que exista control de la actividad por parte de la plataforma, tal y como hizo en su momento la denominada «Ley *rider*» sino que, además, articula un conjunto de garantías frente a la gestión algorítmica del trabajo, reconociendo derechos de información y consulta respecto de los sistemas automatizados de monitorización y toma de decisiones, otorgando una protección tanto individual como colectiva para los trabajadores de plataformas (Capítulo III de la Directiva).

En el plano colectivo, resulta especialmente relevante que la Directiva, al reconocer los derechos de información y consulta, diferencia entre los representantes de los trabajadores y los representantes de las personas que prestan servicios en plataformas (art. 15); lo que permite extender los derechos colectivos más allá de las relaciones laborales asalariadas y proyectarlos también sobre los

[14] La Directiva (UE) 2024/2831, está pendiente de transposición por los Estados miembros, la cual deberá llevarse a cabo antes del 2 de diciembre de 2026.

trabajadores autónomos que operan en estos entornos, y a los que la Directiva también se aplica.

Tal como ha señalado la doctrina, esta amplitud en la definición de los sujetos legitimados para ejercer derechos de información y consulta resulta especialmente relevante de cara a la transposición de la Directiva, ya que permitirá que, en ausencia de representantes legales de los trabajadores en la plataforma, dichos derechos puedan ser ejercidos por los sindicatos más representativos u otros mecanismos de representación adecuados (Todolí Signes, 2024: 64).

Resulta asimismo de interés analizar la realidad sindical en la industria tecnológica de Estados Unidos, donde, pese al peso de ideologías dominantes en este ámbito —como el techno-libertarianismo o la meritocracia—, y pese a la fragmentación del trabajo, derivada de la diversidad de roles, tipologías contractuales y localización geográfica de las personas trabajadoras (Cella; Konvicka; Wang y Fox, 2025: 1-30), en los últimos años han surgido experiencias relevantes de organización colectiva en el sector. Destaca el caso de Kickstarter United[15], sindicato constituido por trabajadores de la plataforma Kickstarter en 2020, considerado el primer proceso exitoso de sindicalización en una gran empresa tecnológica estadounidense. Su creación desempeñó un papel simbólico y estratégico al abrir camino a nuevas iniciativas de organización laboral en el sector digital, como la *Alphabet Workers Union* en Google o la *Amazon Labor Union*[16].

De lo expuesto pueden extraerse varias conclusiones relevantes. En primer lugar, los ejemplos analizados evidencian que la acción y organización colectiva siguen siendo viables en entornos altamente digitalizados y en las nuevas formas de organización productiva; incluso cuando concurren elevados niveles de fragmentación y heterogeneidad de la fuerza de trabajo. Tales circunstancias, junto con la digitalización de las relaciones laborales, no impiden per se el ejercicio de los derechos colectivos, si bien obligan a una reformulación de las estrategias tradicionales de representación. En este contexto, son las propias organizaciones sindicales —o las formas emergentes de acción colectiva— las que pueden ser-

[15] Kickstarter es una plataforma estadounidense de micromecenazgo (crowdfunding) fundada en 2009. En 2018, un grupo de trabajadores comenzó a organizarse debido a preocupaciones sobre despidos, discriminación y transparencia en la gestión de la empresa. En febrero de 2020, los trabajadores de Kickstarter votaron a favor de formar oficialmente un sindicato: Con esta votación, Kickstarter United se convirtió en el primer sindicato en una gran empresa de tecnología en EE. UU en obtener reconocimiento legal bajo la National Labor Relations Board (NLRB), y ha abierto el camino a otras experiencias posteriores.

[16] La Alphabet Workers Union se creó en 2021 como sindicato de trabajadores de Alphabet/Google en Estados Unidos. Surge en un contexto de conflictos éticos, laborales y organizativos dentro de una empresa paradigmática del capitalismo digital. Por su parte, La Amazon Labor Union nace en 2022 en un almacén de Amazon (JFK8, Nueva York) y pasa a la historia por ser el primer sindicato independiente que gana una elección sindical en Amazon en EE. UU.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

virse de las tecnologías digitales como herramientas para la agregación de intereses, la construcción de una identidad colectiva y la articulación del conflicto laboral, tal y como ponen de manifiesto las campañas desarrolladas en redes sociales por el movimiento Riders × Derechos. De este modo, la digitalización no debe concebirse únicamente como un factor de debilitamiento de la acción colectiva, sino también como un instrumento potencial de revitalización sindical, siempre que sea incorporado de manera estratégica e inclusiva.

En segundo lugar, señalaría que no parece estar en cuestión la institución sindical ni el ejercicio de sus funciones típicas, sino, más bien, qué tipo de sujetos sindicales están llamados a gestionar los conflictos que emergen en el marco de la economía digital. En este contexto, la relevancia de los sindicatos «clásicos», entendidos como aquellos integrados en el sindicalismo confederal tradicional, parece haberse visto progresivamente erosionada, al tiempo que emergen nuevos sujetos de naturaleza igualmente sindical, aunque desvinculados de dichas estructuras confederales tal y como han sido conocidas hasta ahora. Con todo, quizá uno de los síntomas más significativos de esta transformación sea el escaso protagonismo asumido por los sindicatos mayoritarios en algunos de los conflictos laborales más relevantes acaecidos recientemente en nuestro país (Rodríguez Fernández, 2018: 72)[17].

Ello no impide, sin embargo, introducir una necesaria matización, en la medida en que existen experiencias relevantes a nivel internacional —como la protagonizada por IG Metall— que evidencian que el sindicalismo clásico puede adaptarse con éxito a los nuevos modelos de organización productiva, incorporando estrategias innovadoras de representación, negociación colectiva y participación en contextos de digitalización avanzada. Estos ejemplos ponen de manifiesto que la pérdida de centralidad del sindicalismo confederal no constituye un fenómeno inevitable, sino que depende, en buena medida, de su capacidad para reformular sus instrumentos de acción y representación frente a las transformaciones del trabajo.

5. Transición digital y desajustes en el modelo normativo de representación/participación de los trabajadores en la empresa

5.1. El desfase del marco representativo tradicional ante las nuevas realidades productivas digitales

El marco normativo de representación de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo sigue respondiendo al modelo clásico del trabajo indus-

[17] Señala, que «El sindicato tendrá, así, que combinar una acción sindical más clásica, con otra de vanguardia que dé respuesta a los desafíos del cambio tecnológico».

trial y centralizado. En ese contexto, tenía pleno sentido que el centro de trabajo se configurara como referencia institucional. Sin embargo, en la realidad actual encontramos estructuras fragmentadas, descentralización productiva, teletrabajadores y plataformas digitales. En este escenario, el centro de trabajo pierde relevancia física como eje de agrupamiento, y los trabajadores dispersos o remotos pueden quedar mal representados o incluso excluidos de los mecanismos tradicionales de representación.

Como se sabe, el vigente modelo español de representación colectiva de los trabajadores es un modelo de doble canal. La representación y participación de los trabajadores en las empresas y centro de trabajo se articula a través de la representación habitualmente llamada unitaria —delegados de personal y comités de empresa— y los representantes sindicales —secciones sindicales y delegados sindicales—[18].

La implementación de este doble canal de representación en la empresa está determinada por dos factores: el centro de trabajo, entendido como la unidad productiva, con organización específica, dada de alta ante la Administración Laboral (art. 1.5 ET), y el número de trabajadores existentes en cada centro de trabajo en el momento de convocarse las elecciones (arts. 62 y 63 ET). Por su parte, el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), también identifica el centro de trabajo como unidad electoral básica, si bien en este caso la jurisprudencia se ha encargado de matizar este artículo al indicar que nombrar a los delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo es una facultad que pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical[19].

El legislador, hasta ahora, no ha reaccionado ante la descrita proliferación de nuevas formas de organización empresariales, que en ocasiones incluso eliminan la realidad física del centro de trabajo, planteando importantes problemas de efectividad en el ejercicio del derecho de participación de los trabajadores en la empresa (Gutiérrez Colominas, 2018: 90-93). No podemos olvidar que, aunque la representación unitaria sea obligatoria por ley, esta obligatoriedad sólo se impone a aquellas empresas que tengan más de 10 trabajadores (art. 62.1 ET). Por lo que el adelgazamiento que están sufriendo las empresas incide directamente en que los trabajadores puedan verses excluidos de los órganos representativos que les permitan su participación.

---

[18] Como se recordará los representantes unitarios están regulados en el ET (Título II), y constituyen los órganos de representación a través de los cuales los trabajadores ejercitan su derecho de participación. Por su parte, los representantes sindicales son órganos de acción sindical en la empresa y su regulación se encuentra básicamente en la LOLS. Su representación se limita en principio a los afiliados al correspondiente sindicato.

[19] En este sentido, STS de 15 de julio de 1996 (Rec. 3432/1995) y 26 de junio de 2008 (Rec. 18/2007).

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

Cabría pensar que la falta de representación unitaria en la empresa podría ser suplida por la representación sindical, a través de las secciones sindicales. Pero hay que tener en cuenta que la representación sindical no es obligatoria por ley. En efecto, el artículo 8.1.a) LOLS establece la posibilidad de que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, operando como único límite lo establecido en los estatutos del sindicato; pero esta posibilidad es totalmente voluntaria para los afiliados al sindicato. Por su parte, el delegado sindical, que es el representante y portavoz de la sección sindical en la empresa, sólo va a ser elegido en las empresas o centros de trabajo que tengan más de 250 trabajadores, según establece la propia LOLS.

La doctrina científica ya se ha cuestionado que el centro de trabajo, tal y como está definido en el art. 1.5 ET, pueda seguir siendo el ámbito exclusivo de imputación de los representantes de los trabajadores en la empresa, precisamente por no adecuarse a los actuales modos de organización empresarial (Villalón, 1992: 32; Cabeza Pereiro, 2009:23). Algún autor ha señalado que la unidad electoral y la estructura representativa unitaria debería ser prioritariamente la empresa, y excepcionalmente el centro de trabajo (Monereo Pérez, 2021: 174). Por otro lado, se ha apostado por la modificación del concepto legal de centro de trabajo a estos efectos; la creación de nuevas acepciones sobre el concepto de centro de trabajo que se adaptaran a las nuevas realidades empresariales podría, tal vez, amortiguar este problema (Gutiérrez Colominas, 2018: 94).

La indicada falta de correspondencia entre la representación y participación en la empresa y el centro de trabajo al que la misma se imputa podría remediarse o reducirse, también, si se crearan nuevos organismos representativos que encajaran mejor con las nuevas realidades empresariales. En este sentido, el comité intercentro debería, posiblemente, dejar de ser un órgano de representación optativo, estableciendo por Ley una representación obligatoria del conjunto de la empresa. Por su parte, la creación de comités de grupos de empresas o de redes de empresas se ha visto también como una vía de solución a este problema (Monereo Pérez, 2021: 174).No obstante, en el caso de los comités de redes de empresa la dificultad radicaría en que las colaboraciones que se llevan a cabo en la empresa red son mayoritariamente temporales.

5.2. **Los déficits del modelo representativo de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia**

En otro orden de cosas, la representación y participación en la empresa de los trabajadores a distancia ha sido abordada por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Tal implicación y participación de los teletrabajadores y asimilados respecto a los derechos colectivos supone un reto importante,

precisamente por las condiciones de aislamiento en las que se desarrolla el trabajo. El art. 19 de la mencionada Ley establece que: «Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas». Por tanto, en principio, los trabajadores a distancia podrán ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva en tiempo y forma de manera semejante al resto de los empleados de la empresa en la que desarrollan sus prestaciones. No obstante, en la práctica, esta regulación tiene un carácter más programático que operativo, ya que no asegura, como podremos ver a continuación, el ejercicio real de derechos esenciales —como los previstos en los artículos 9.1.c de la LOLS (difusión de información sindical), 78.2 del ET (uso de medios de comunicación para la acción representativa) o incluso el propio derecho de huelga—.

La Ley 10/2021 para garantizar el cumplimiento de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia, y en concreto los derechos de representación y participación de estos trabajadores requiere concretar la adscripción del trabajador a distancia a un centro de trabajo físico. El legislador presupone que en las empresas hay siempre centros de trabajo físicos, sin considerar la existencia de las empresas virtuales.

También establece la Ley que la adscripción a un centro de trabajo físico se determinará en el acuerdo de trabajo a distancia[20]. Sería conveniente concretar los criterios que se deben tener en cuenta para determinar la adscripción del trabajador a un centro de trabajo concreto, ya que una adscripción arbitraria o caprichosa podría interferir en la determinación de los órganos representativos y sus facultades o incluso impedir su constitución por la vía de articular centros de pequeña dimensión. El instrumento de elaboración de esos criterios debería ser probablemente el convenio colectivo, excluyendo de esta forma la posibilidad de que la concreción del centro de trabajo sea una decisión unilateral del empresario (Domínguez Morales, 2021: 146-155).

La adscripción del trabajador a un centro de trabajo también resulta necesaria para la determinación de la unidad electoral a efectos de celebración de elecciones a representantes de los trabajadores. No obstante, la opción legal por el voto presencial puede plantear dificultades prácticas significativas en contextos de teletrabajo o dispersión geográfica, donde el desplazamiento hasta el centro de trabajo resulta poco operativo o incluso disuasorio. Esta circunstancia evidencia una brecha entre la garantía formal de participación y su efectividad real, que debilita la dimensión colectiva de los derechos de representación

[20] El art. 7.e) de la Ley 10/2021 establece dentro del contenido del trabajo a distancia «Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

en entornos laborales digitalizados. Se podría pensar que, en el caso de empresas virtuales o telemáticas, la solución sería crear centros de trabajo a efectos de determinación de la unidad electoral (Domínguez Morales, 2021: 146-155), también a través de la negociación colectiva, se podría establecer un nuevo colegio electoral para esos trabajadores (Mercader Uguina, 2021: 761).

Por otra parte, el empresario debe proporcionar al representante todo lo necesario para que pueda desarrollar su actividad representativa. Para ello debe proporcionarle «el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia». (art. 19.2 Ley 10/2021). El empresario también tiene la obligación de velar porque el trabajador a distancia pueda participar en las actividades programadas por la representación o por otro tipo de personas para que pueda defender sus intereses laborales, y, sobre todo, para ejercitar su derecho de voto libre, secreto y personal en las elecciones de representantes legales, o convencionales. Los representantes, ya sean unitarios o sindicales, tienen potestad para exigir al empresario la implantación de un sistema electrónico de comunicación que, a su vez, tiene que ser bidireccional, para que permita la transmisión de información desde ambos puertos participantes en el misma (empleado-representante y viceversa) (Goerlich Peset, 2020: 93-107).

Como hemos visto *ut supra* las instituciones representativas siguen estando muy vinculadas al lugar de trabajo, por lo que la operatividad de los órganos representativos puede verse cuestionada si no se arbitran los medios oportunos por parte de los instrumentos normativos (Domínguez Morales, 2021: 145). La ausencia de una adaptación normativa efectiva no es una mera carencia técnica, sino que pone de manifiesto un déficit estructural del modelo de representación laboral vigente, incapaz de dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo. De ahí que resulte imprescindible subrayar la manifiesta obsolescencia del Título II del Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación sigue pivotando sobre categorías —centro de trabajo, plantilla, presencia física— que han perdido centralidad en amplios segmentos del mercado laboral.

6. **Transición digital y negociación colectiva**

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), suscrito el 10 de mayo de 2023 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, representa un giro significativo en la forma de gobernar la transición digital en España. Frente a una estrategia basada principalmente en la intervención normativa del Gobierno, en el mismo se apuesta por atribuir a los agentes sociales un papel central en la gestión de los efectos de la digitalización sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Esta gestión se articula a través del diálogo social y si-

túa a la negociación colectiva como el instrumento prioritario y más eficaz para abordar tanto los desafíos como las oportunidades derivados del proceso de digitalización (Bastante Velázquez y Rodríguez Fernández, 2025: 244-247). En consecuencia, constituye un referente esencial para la negociación colectiva en materia de transición digital, ya que, aun careciendo de eficacia normativa, ofrece criterios, orientaciones y recomendaciones de gran utilidad para los futuros negociadores.

Resulta, por tanto, imprescindible conocer el contenido del V AENC en relación con la transición digital. En este sentido, el Acuerdo presenta un claro engarce con las recomendaciones del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización[21]; incorpora un epígrafe específico dedicado a la utilización de la inteligencia artificial en los procesos productivos; y contiene, además, un capítulo específico sobre teletrabajo (Capítulo X) y otro relativo a la desconexión digital (Capítulo XI).

Pero, la creciente centralidad de la tecnología en la organización del trabajo y su gestión por parte de la negociación colectiva plantea una cuestión clave: ¿está realmente la negociación colectiva en condiciones de liderar la regulación de la transición digital?

6.1. **El papel de la negociación colectiva respecto a los derechos digitales**

Como sabemos, en el contexto de la digitalización de las relaciones laborales han aparecido una serie «derechos digitales laborales», que hacen referencia: mayoritariamente 1) a la protección de datos del trabajador, 2) a la «desconexión» fuera del tiempo de trabajo (desconexión digital), 3) a la transparencia algorítmica, o 4) a el uso equilibrado de tecnologías de vigilancia y control. El marco normativo que regulan estos derechos, convierte a la negociación colectiva en un instrumento central para definir, y adaptar estos derechos a cada empresa, o a cada sector (Ramírez Fernández, 2024: 106)[22].

El grueso de los derechos digitales se encuentra en la LO 3/2018 (LOPD). Aunque el art. 20 bis del ET reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, estos derechos se desarrollan en los artículos 87, 88, 89,90 LO 3/2018 (LOPD) regulando respectivamente: el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral; la desconexión digital; el derecho a la intimidad frente al uso

[21] Para un análisis en profundidad de este Acuerdo, ver, María Sepúlveda Gómez, «El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada», *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 158, 2021.

[22] Señala que la: «negociación colectiva laboral ha sido clave en la incorporación de las TIC en la empresa, pero la aprobación del RGPD y de la LOPDGDD refuerza su papel en la regulación de la protección de los derechos digitales de los trabajadores».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

de sistemas de videovigilancia y grabación; y el derecho a la intimidad ante sistemas de geolocalización.

En el caso del artículo 88 LO 3/2018 se establece explícitamente que el derecho a la desconexión digital deberá concretarse en la negociación colectiva, señalando que las modalidades de ejercicio de este derecho «se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores». Por otro lado, también se le encomienda a la negociación colectiva el establecimiento de políticas internas, señalando en el mismo artículo que «el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna [….] en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática»[23].

En los artículos 87 89 y 90, que regulan respectivamente el derecho a la intimidad respecto al uso de dispositivos móviles, la videovigilancia y la geolocalización, no se hace una remisión explicita a la negociación colectiva como en el caso anterior , pero no se puede olvidar que el propio art 91 de la LOPD establece que «los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral». Ello significa que la protección de los derechos digitales no termina en la Ley; este artículo abre la puerta expresamente a la negociación colectiva para desarrollar, concretar, y mejorar los derechos digitales.

6.2. **El papel de la negociación colectiva respecto a la Inteligencia Artificial**

La Ley 12/2021 modificó el art. 64.4 letra d) del ET, estableciendo el derecho de información de los representantes de los trabajadores, ante el uso de algoritmos por parte del empresario. En consecuencia, el comité de empresa (o el delegado de personal en su caso), con la periodicidad que proceda, tiene derecho a «ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en condiciones de trabajo, mantenimiento del empleo o elaboración de perfiles de los trabajadores». Esta obligación de información algorítmica, es un campo donde la negociación colectiva puede cobrar notable relevancia. Como hemos visto anteriormente, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, haciéndose eco del Acuerdo marco europeo sobre la digitalización establece que «la negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso ade-

[23] El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, dedica el capítulo XI a la desconexión digital.

cuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores».

Como norma general, no existe la obligación de negociar el algoritmo con la representación legal de la plantilla, aunque ello no es óbice para que en la negociación colectiva se acoja esta posibilidad, o también que se puedan acordar, tal y como recomienda la Guía práctica publicada por el Ministerio de Trabajo, parámetros u otras características del algoritmo o sistema de decisión automatizada que afecten a la toma de decisiones y que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles profesionales[24]. El convenio colectivo puede ser, en efecto, un instrumento muy adecuado para definir estándares de transparencia algorítmica, para negociar o regular auditorías algorítmicas internas o externas, o para crear comisiones de seguimiento algorítmico, como ya, por cierto, ocurre en algunos convenios[25].

6.3. **El papel de la negociación colectiva respecto a la ordenación y garantía de los derechos digitales en el marco del trabajo a distancia**

Otro ámbito especialmente propicio para la negociación colectiva es la ordenación y garantía de los derechos digitales en el marco del trabajo a distancia. De hecho, uno de los rasgos más relevantes de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, es la amplia remisión que realiza a la negociación colectiva como instrumento para su aplicación efectiva. Esta opción normativa refuerza el protagonismo de la autonomía colectiva en la ordenación del teletrabajo, permitiendo concretar y desarrollar el marco legal general en función de las realidades productivas específicas.

En este sentido, y tal como subraya el capítulo X del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, los convenios y acuerdos colectivos están llamados a regular, entre otros aspectos: 1) la identificación de los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia; 2) las condiciones de acceso y desarrollo de esta modalidad; y 3) su duración máxima, la jornada mínima presencial y el porcentaje de trabajo a distancia exigido para su consideración como

---

[24] Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, mayo 2022, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf (acceso: 13-12-2025).

[25] El artículo 68 del Convenio Colectivo suscrito por la empresa Just Eat y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, de 17 de diciembre de 2021, incorpora garantías específicas en relación con el uso de sistemas algorítmicos en la gestión de las relaciones laborales. En particular, asegura la existencia de supervisión humana en la toma de decisiones automatizadas y proscribe la utilización de datos —como el sexo o la nacionalidad— susceptibles de generar resultados discriminatorios. Asimismo, como manifestación del principio de transparencia y de control colectivo, se reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras la facultad de instar la comparecencia de la persona responsable de la supervisión del algoritmo.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

tal. Asimismo, la negociación colectiva puede: 4) ampliar y concretar el contenido del acuerdo individual de trabajo a distancia; 5) regular los términos del ejercicio de la reversibilidad, y 6) establecer los mecanismos de compensación o abono de los gastos derivados del uso de equipos, herramientas y medios necesarios para la prestación laboral.

La Ley también remite expresamente a la negociación colectiva la definición de los criterios y procedimientos para el tránsito entre trabajo presencial y trabajo a distancia, incorporando preferencias vinculadas a circunstancias personales, familiares o profesionales —como la formación, la promoción o la estabilidad en el empleo—, con especial atención a las personas con diversidad funcional o con riesgos específicos. Igualmente, corresponde a la negociación colectiva, respecto de los referidos medios, equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo, regular los términos de su uso para fines personales, y establecer las condiciones de uso y conservación de los equipos informáticos. Por último, la Ley 10/2021 atribuye a los convenios y acuerdos colectivos un papel central en la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo.

En suma, estas remisiones evidencian que el legislador ha optado por un modelo de regulación del trabajo a distancia fuertemente apoyado en la negociación colectiva.

6.4. **El papel de la negociación colectiva en el trabajo en plataforma: retos y oportunidades tras la Directiva (UE) 2024/2831**

Hasta ahora, los trabajadores de plataformas han quedado en gran medida excluidos del ejercicio efectivo de los derechos de negociación colectiva, fundamentalmente debido a su frecuente calificación como trabajadores por cuenta propia. A ello se añade que el carácter individualizado y fragmentado de la prestación de servicios en plataformas dificulta de manera significativa la organización colectiva y la capacidad de negociación frente a las empresas titulares de estas. Pero la aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831, supone un punto de inflexión en este sentido, ya que introduce relevantes previsiones destinadas a reforzar la dimensión colectiva, y en concreto a la negociación colectiva en ese ámbito. El artículo 25 de la Directiva establece la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas. Dichas medidas deberán dirigirse, entre otros aspectos, a la gestión algorítmica del trabajo. La Directiva sitúa la gestión algorítmica en el centro de la relación laboral, y las previsiones relativas a los derechos de información y consulta constituyen una invitación a la negociación colectiva respecto al funcionamiento de estos sistemas (Dueñas Herrero, 2024).

En definitiva, la Directiva reconoce la centralidad de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas digitales y respecto a la gestión algorítmica, la

transparencia de los sistemas automatizados o el control del poder digital empresarial. No obstante, su desarrollo efectivo dependerá en gran medida del contenido y alcance de las normas de transposición que adopten los Estados miembros. Será en ese momento donde se determinará si las potencialidades abiertas por la Directiva se traducen en verdaderos espacios de negociación o, por el contrario, quedan reducidas a formulaciones meramente programáticas.

Ahora bien, junto a este elemento normativo, resulta igualmente decisivo el papel de los propios interlocutores sociales: la efectividad de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas exigirá que los sujetos negociadores asuman activamente el protagonismo que les corresponde en la gobernanza de los entornos digitalizados. De lo contrario, persistirá el riesgo no solo de estrategias de elusión por parte de las plataformas, sino también de una insuficiente regulación por parte de los convenios colectivos, incapaces de responder adecuadamente a las transformaciones derivadas de la digitalización del trabajo.

7. **Transición digital, conflicto colectivo y huelga**

El desarrollo de la tecnología también afecta al principal mecanismo de presión que utilizan los trabajadores para la consecución de sus reivindicaciones: la huelga.

No se trata únicamente de la aparición de nuevas herramientas tecnológicas, sino de una alteración más profunda de las condiciones en las que la acción colectiva se organiza, se desarrolla y despliega sus efectos. En este contexto, el impacto de la digitalización sobre el ejercicio de la huelga puede comprenderse desde una triple perspectiva: 1.ª) perspectiva de la eficacia, ya que la incorporación de sistemas automatizados y la robotización pueden incidir directamente en la efectividad práctica de la huelga, favoreciendo fenómenos como el esquirolaje tecnológico; 2.ª) perspectiva de la organización, relacionada con las nuevas dinámicas de articulación colectiva de las personas trabajadoras a las que ya nos hemos referido; y 3.ª) perspectiva de la regulación jurídica, que aconsejaría replantear las garantías tradicionales para asegurar una tutela efectiva del derecho fundamental a la huelga en entornos cada vez más digitalizados.

7.1. **Una nueva categoría de esquirolaje: el esquirolaje tecnológico**

Desde la perspectiva instrumental o de eficacia, las nuevas tecnologías (y no solo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación) pueden ser utilizadas para debilitar los efectos de la huelga, al permitir la sustitución de los trabajadores huelguistas por el funcionamiento de una máquina, o mediante la introducción de un recurso tecnológico que supla el trabajo de los huelguistas.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

Como se sabe, la Constitución Española en su art. 28.2 reconoce «el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses», y lo consagra como un Derecho fundamental. La norma encargada de su desarrollo sigue siendo el Real Decreto-ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. Sin embargo, este marco normativo resulta claramente obsoleto, pues, como es lógico dada su antigüedad, no tiene en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías ni el creciente grado de automatización de las empresas.

Con la intención de no desvirtuar el derecho fundamental de huelga y limitar los poderes de dirección del empresario, la práctica del esquirolaje en España está prohibida. El art. 6.5 Real Decreto-ley 17/1997 establece que «los huelguistas no pueden ser sustituidos por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de ser declarada la huelga». A esta sustitución se le llama «esquirolaje externo», distinto del «esquirolaje interno», que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, prohíbe al empresario hacer uso del *ius variandi* con la intención de reorganizar a los trabajadores no huelguistas en la empresa para reducir los efectos de la misma (STC 123/1992)[26].

Pues bien, a estas dos modalidades de esquirolaje se ha añadido luego una tercera categoría denominada «esquirolaje tecnológico», que ha sido definida como «la utilización por el empresario de los medios técnicos que tiene a su disposición, y de forma automática, para continuar en mayor o menor grado con su actividad durante la celebración de la huelga» (Talens Visconti, 2013: 173-192). El llamado esquirolaje tecnológico es también un concepto de creación jurisprudencial (STS 5 de diciembre de 2012).

La casuística jurisprudencial sobre el concepto del esquirolaje tecnológico es interesante, y no siempre ha sido coincidente. Conviene señalar que gran parte de esta jurisprudencia se encuadra en el ámbito de las empresas de radiodifusión. En un primer momento, el Tribunal Supremo, en la STS de 4 de julio de 2000, entendió que la sustitución de los trabajadores huelguistas por medios técnicos o máquinas no encajaba en el concepto de esquirolaje[27].Esta fue también la doctrina que mantuvo el Tribunal Supremo en STS 9 de diciembre 2003, y STS de 15 de abril 2005. Pero el Tribunal Constitucional corrigió esta doctrina en la STC de 19 de junio de 2006. En esta sentencia se cuestionaba si una programación previamente grabada y emitida como medida alternativa a la

---

[26] Tribunal Constitucional, *Sentencia 123/1992, de 28 de septiembre*, FJ 5, explica que: «la huelga durante su ejercicio produce el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en vida vegetativa otros derechos que en situación de normalidad deben desplegar todo su potencial (refiriéndose al *ius variandi*)». En el mismo sentido: Tribunal Constitucional, *Sentencia 18/2007, de 12 de febrero*, y *Sentencia 33/2011, de 28 de marzo*.

[27] El Tribunal Supremo en esta sentencia entendió que: «no hay precepto alguno que prohíba al empresario usar los medios tecnológicos de los que habitualmente dispone en la empresa para atenuar las consecuencias de la huelga».

emisión en directo, vulneraba o no el derecho de huelga. El Tribunal Constitucional entendió que «al no interrumpirse el servicio de la radio ni la televisión, se está privando de una repercusión apreciable a la huelga».

Volviendo al Tribunal Supremo, la STS de 5 de diciembre de 2012 supuso un punto de inflexión en esta materia, al cambiar la anterior doctrina de la jurisprudencia ordinaria sobre el esquirolaje tecnológico, entendiendo que se puede producir un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, si una empresa de radiodifusión utiliza para la emisión programas publicitarios y no informativos. Por su parte, el Tribunal Constitucional se pronunció de nuevo sobre este tema en la STC el 2 de febrero de 2017, utilizando por primera vez el término esquirolaje tecnológico[28], y llegando a la conclusión de que el uso de medios técnicos de los que dispone la empresa pero que no utiliza habitualmente, no supone ninguna vulneración al derecho de huelga, puesto que privar al empresario de usar los medios con los que cuenta significa obligar al empresario a colaborar con una huelga[29].

Esta doctrina ha sido recientemente objeto de matización en la STC 24/2026, de 12 de marzo, en la que el Tribunal Constitucional lleva a cabo una aclaración importante del concepto de esquirolaje tecnológico, al considerar que la empresa «Metro de Sevilla» incurrió en esquirolaje organizativo y tecnológico cuando decidió que los trabajadores que debían prestar los servicios mínimos condujeran trenes dobles en lugar de los simples que había planificado. El Tribunal Constitucional subraya la necesidad de revisar la doctrina sentada en 2017 a la luz del creciente grado de autonomía funcional de los medios técnicos y tecnológicos en la organización empresarial. En este sentido, razona que la misma lógica que fundamenta la prohibición del esquirolaje externo e interno resulta aplicable cuando la empresa recurre a medios materiales o tecnológicos para suplir la prestación laboral de los huelguistas y neutralizar los efectos del conflicto. De este modo, se refuerza la idea de que el esquirolaje no se limita

[28] En su fundamento jurídico 7, el tribunal se cuestiona «si la utilización de medios técnicos de los que dispone la empresa, pero que no utiliza con carácter habitual, constituye una vulneración del derecho de huelga y puede asimilarse a los supuestos de esquirolaje o sustitución de los trabajadores huelguistas». En este caso el Tribunal concluye que no estamos ante un esquirolaje interno ni externo, señalando que «por lo que respecta a sus facultades de organización y dirección de los trabajadores, la libertad del empresario queda restringida del derecho de huelga, más no hay precepto alguno que, durante este ejercicio, prohíba al empresario a usar los medios técnicos de los que dispone en la empresa para mantener su actividad».

[29] Esta doctrina del Tribunal Constitucional ha sido objeto de crítica por parte de la doctrina. Ver, Salvador Perán Quesada, «Cuestiones críticas del ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la economía digitalizada», en *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Granada: Comares, 2021, p. 100, y Pérez Rey, Joaquín, «El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol). Comentario a la STC 17/2017 (*BOE* 10 de marzo de 2017)», *Revista de Derecho Social*, n.º 77, 2017, pp. 151-168.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

a la sustitución de trabajadores de manera interna, o externa, sino que también abarca aquellas situaciones en las que la empresa reorganiza sus recursos técnicos o tecnológicos con el objetivo de mantener una apariencia de normalidad productiva y disminuir la presión propia de la huelga.

7.2. **Nuevas formas de manifestación del conflicto colectivo en los nuevos entornos digitales**

En el plano organizativo, podemos decir que, en el nuevo escenario digital, han comenzado a surgir formas alternativas a la huelga que buscan adaptarse a las condiciones de trabajo que se desarrollan en plataformas, o con herramientas tecnológicas. Así, se observan protestas digitales como los apagones o desconexiones coordinadas, mediante las cuales los trabajadores interrumpen simultáneamente su actividad en línea para visibilizar el conflicto, como ha ocurrido entre los «*turkers*» de *Amazon Mechanical Turk* (Wood; Graham; Lehdonvirta y Hjorth, 2019: 56.75). También se han desarrollado boicots digitales, consistentes en la desinstalación masiva o el rechazo de tareas y servicios —por ejemplo, en el caso de conductores de Uber y Lyft, que afectan directamente a la operatividad de las plataformas. Una de las manifestaciones más singulares son las denominadas «huelgas de algoritmo», en las que los trabajadores interfieren o manipulan colectivamente los sistemas automáticos de asignación de tareas o puntuaciones con el fin de alterar su funcionamiento o denunciar sesgos y condiciones injustas, como se ha visto entre repartidores de Deliveroo o Glovo[30]. Finalmente, las campañas de presión digital a través de redes sociales (*hashtag activism*), como el movimiento *#TechWontBuildIt*, reflejan una nueva dimensión de la protesta colectiva en el sector tecnológico, más difusa, pero con un alto potencial de visibilidad pública.

En Reino Unido fue en el 2016, cuando se desarrollaron las primeras huelgas y movilizaciones de relevancia en el ámbito de las plataformas digitales de reparto de comida y mensajería (Ruiz Saura, 2023: 228). Por su parte, en España, no es hasta los meses de verano de 2017 cuando tienen lugar las primeras movilizaciones relevantes. En relación al conflicto con las plataformas digitales empezaron, en esos meses, a ponerse en marcha acciones de carácter colectivo como las manifestaciones que tuvieron lugar en Madrid y Barcelona el 23 de junio de 2017 y las sucesivas interrupciones del servicio prestado (huelgas) que tuvieron lugar en los días posteriores. Este sería también el momento en el que se darían los primeros pasos para la conformación del colectivo Riders × Derechos

[30] Este informe recoge miles de protestas de trabajadores de plataformas en sectores como delivery, ride-hailing, courier, etc., y documenta actos como strikes, logoffs (apagones coordinados) y manifestaciones colectivas en línea y fuera de ella Alex J. Wood, Mark Graham, Vili Lehdonvirta e Ingrid Hjorth, «Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy», *Work, Employment and Society*, vol. 33, n.º 1, 2019, pp. 56-75.

(Ruiz Saura, 2023: 232). En definitiva, han surgido nuevas formas de lucha de la clase trabajadora en los entornos más digitalizados, que incluyen no solo huelgas breves pero altamente visibles, sino también otras manifestaciones de conflicto colectivo, como paros simbólicos, boicots coordinados, campañas públicas en redes sociales, acciones de bloqueo digital, protestas virtuales, así como la creación y fortalecimiento de nuevos sindicatos de base con estructuras más horizontales y adaptadas a la realidad del trabajo contemporáneo.

7.3. **La reconfiguración del conflicto laboral en los entornos digitales**

Desde el punto de vista jurídico, estas prácticas revelan una reconfiguración del conflicto laboral en el entorno digital, donde la acción colectiva se transforma al dejar de articularse exclusivamente a través de organizaciones sindicales clásicas y adoptar formas informales, descentralizadas y frecuentemente apoyadas en herramientas digitales, pero que siguen igualmente orientadas a reivindicar derechos y reconocimiento colectivo. Esto nos debe obligar a replantearnos categorías, límites y garantías tradicionales para asegurar una tutela efectiva del derecho de huelga en estos entornos.

Hablamos de replantearnos categorías jurídicas, ya que alguna de las mencionadas manifestaciones, anteriormente descritas no siempre encajan en el concepto jurídico de la huelga. ¿Puede calificarse como huelga, en sentido jurídico-constitucional, una desconexión coordinada de repartidores de una plataforma digital? La cuestión suscita inmediatamente interrogantes clásicos: ¿quién convoca la huelga? ¿dónde se ejerce el derecho cuando no existe un centro de trabajo físico?

Como ha puesto de manifiesto la doctrina, la desconexión digital como modalidad de acción colectiva plantea dificultades específicas derivadas de la propia configuración de la prestación en las plataformas digitales, caracterizada por su discontinuidad temporal, la disponibilidad intermitente del trabajador y la escasa delimitación entre los distintos momentos en que se activa la relación de trabajo. Estas manifestaciones no encajan cómodamente en la concepción tradicional de la huelga, históricamente edificada sobre presupuestos de presencia física, prestación continuada y referencia a un centro de trabajo claramente identificable. En este escenario, la garantía constitucional del derecho de huelga solo puede preservarse mediante una reformulación de su concepto jurídico, que permita incorporar las nuevas realidades productivas digitalizadas sin desnaturalizar ni vaciar de contenido el derecho fundamental (Goerlich Peset, 2020: 102).

Tenemos que tener en cuenta que los límites clásicos al derecho de huelga (servicios mínimos, buena fe, proporcionalidad, licitud de la convocatoria) pueden operar de forma distinta en estas nuevas manifestaciones del conflicto el entorno digital. Igualmente, podríamos preguntarnos si las garantías tradi-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

cionales (protección frente a represalias, indemnidad, tutela judicial efectiva) se van aplicar con el mismo alcance práctico que se establece para el derecho de huelga.

Es cierto que en nuestro ordenamiento existen varias referencias a la posibilidad que tienen empresarios y trabajadores de exteriorizar su malestar laboral mediante la adopción de medidas de conflicto distintas a la huelga. La Constitución reconoce genéricamente el derecho de los trabajadores y empresarios a «adoptar medidas de conflicto colectivo»,» (art. 37.2 CE), por lo que estas manifestaciones del conflicto colectivo podrían encajar ahí. Muchas de estas medidas, no suponen necesariamente la suspensión de la prestación laboral, pero sí buscan visibilizar el conflicto, generar presión social o económica y tienen como objetivo o finalidad reforzar la posición negociadora de los trabajadores. A diferencia de la huelga, no se trataría de un derecho fundamental. No obstante, muchas de estas acciones podrían fundamentarse jurídicamente en otros derechos fundamentales como son los de libertad de expresión (art. 20 CE), reunión y manifestación (art. 21 CE), y en la libertad sindical (art. 28 CE), que ampara la acción sindical en todas sus formas legítimas. Por tanto, las manifestaciones de las acciones colectivas que se vienen desarrollando en los nuevos entornos digitales, aunque no tuvieran la protección específica que dispensa el derecho de huelga, por no encajar en muchos casos en su concepto jurídico, si tendrían la protección que dispensan los otros derechos fundamentales que pueden fundamentar jurídicamente otras formas genéricas de acciones colectivas.

8. **Conclusiones finales**

La transición digital está afectando de forma muy notable a las principales instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

La acción y defensa colectivas de los trabajadores viene marcada por la individualización de las relaciones laborales y la heterogeneidad de los intereses de la clase trabajadora, que, junto con la globalización de la economía, y el debilitamiento del Estado-nación puede poner en serio riesgo la eficacia de la actividad de los sindicatos. No obstante, como hemos podido observar a lo largo del trabajo la acción colectiva sigue siendo posible y eficaz en contextos de trabajo altamente digitalizados y fragmentados. La digitalización no parece cuestionar la institución sindical en sí misma, sino la configuración de los sujetos llamados a canalizar los conflictos en la economía digital. Junto a una pérdida relativa de centralidad del sindicalismo confederal clásico —visible en su escaso protagonismo en algunos conflictos recientes— emergen nuevos sujetos de acción colectiva de naturaleza sindical, aunque al margen de dichas estructuras tradicionales. No obstante, las experiencias comparadas muestran que esta pérdida de

centralidad no es inevitable, pues el sindicalismo clásico puede adaptarse con éxito a los nuevos modelos productivos mediante la renovación de sus instrumentos de representación, negociación y participación.

La medida de presión por excelencia con la que cuentan los trabajadores, para la consecución de sus objetivos, tampoco escapa al impacto de la tecnología. El contexto de la economía digital ha propiciado la aparición de nuevas formas de acción colectiva que se apartan del modelo clásico de huelga y se adaptan a las condiciones del trabajo en plataformas. Todo ello pone de relieve la necesidad de replantear las categorías tradicionales del conflicto colectivo, ya que muchas de estas manifestaciones no encajan plenamente en el concepto jurídico clásico de huelga. En suma, el marco normativo que regula la huelga se ve desbordado por el avance tecnológico y su creciente aplicación en la actividad productiva.

La negociación colectiva se consolida como el instrumento prioritario y más eficaz para afrontar tanto los desafíos como las oportunidades derivados del proceso de digitalización del trabajo. A través de ella se pueden canalizar respuestas en ámbitos clave como la regulación y garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras, la ordenación de estos derechos en el marco del trabajo a distancia y la incorporación de reglas sobre el uso de sistemas de inteligencia artificial en los procesos productivos. De hecho, la aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831 marca un punto de inflexión relevante, al incorporar previsiones dirigidas a reforzar la dimensión colectiva de estas transformaciones y, de manera singular, el papel de la negociación colectiva como cauce privilegiado de regulación en el trabajo en plataformas. Con todo, la efectividad de este modelo normativo no vendrá dada únicamente por su reconocimiento formal, sino que requerirá una asunción activa del protagonismo por parte de los sujetos negociadores en la configuración y gobernanza de los entornos laborales digitalizados.

Finalmente, conviene poner de manifiesto que la normativa actual, sobre todo en materia de representación de los trabajadores, resulta en buena medida desajustada y obsoleta, respecto a una realidad que viene marcada por empresas cada vez más descentralizadas y dispersas, y en las que teletrabajo y otras formas de trabajo ágil son cada vez más habituales.

Sin duda la dimensión colectiva de las relaciones laborales se encuentra en una importante encrucijada, pero no puede hablarse del «fin de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo». Antes bien, nos encontramos ante un proceso de transformación de las instituciones a través de las cuales las personas trabajadoras se organizan, articulan sus intereses y desarrollan la acción colectiva en un entorno productivo y tecnológico cambiante.

Apostar por las soluciones y cauces colectivos, y por las estructuras representativas de organización colectiva de los trabajadores requiere una profunda revi-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28424

sión y reformulación para que éstas cumplan con su finalidad tuitiva y compensadora respecto a la parte más débil del contrato de trabajo.

9. **Bibliografía**

BAJO GARCÍA, Irene (2022). *Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo.* Universidad de Alicante, Cátedra de Responsabilidad Social.

BASTANTE VELÁZQUEZ, Carolina, y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2025). «Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva». *Temas Laborales*, 176.

BAUMAN, Zygmunt (2002). *Modernidad líquida.* Fondo de Cultura Económica.

BAYLOS GRAU, Antonio (2004). «Pérdida de la función y eficacia de la huelga». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5.

BAYLOS GRAU, Antonio (2019). «Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo», en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid.

BELL, Daniel (2001). *El advenimiento de la sociedad post industrial.* Madrid: Alianza Editorial.

BINI, Stefano (2021). *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo.* Albacete: Bomarzo.

CABEZA PEREIRO, Jaime (2009). *Las elecciones sindicales.* Albacete: Bomarzo.

CASTELLS, Manuel (1997). *La era de la información.* Madrid: Alianza Editorial.

CELLA, M. Sum; KONVICKA, Anna; WANG, Mona; y FOX, E. Sara (2025). «The Future of Tech Labor: How Workers are Organizing and Transforming the Computing Industry», *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, vol. 9, n.º 7.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (1992). *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo de empresas.* Madrid: Trotta.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (2017). «Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización». *Temas Laborales,* 138.

DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2021). «Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: estado de la cuestión tras el RDL 28/2020». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 3*.

ĐORĐEVIĆ, Biljana, MILANOVIĆ ZBILJIĆ, Sandra, & RADOSAVLJEVIĆ, Marija (2025). «Impact of the digital skills on employability: Cross-sectional analysis». *Economies*, 13(7), 196. https://www.mdpi.com/2227-7099/13/7/196

DUEÑAS HERRERO, Laurentino J. (2024). *La información y consulta de los representantes de los trabajadores en la Directiva 2024/2831: ¿una invitación a la negociación colectiva del algoritmo?* AEDTSS.

DRUCKER, Peter (1994). «The age of social transformation». *The Atlantic Monthly*, noviembre 1994.

FICHTER, Michael; LUDWIG, Claudia; SCHMALZ, Stefan; y SCHULZ, Boris (2018). *La transformación del trabajo organizado.* Friedrich Ebert Stiftung.

FREDMAN, Sandra; DU TOIT, Darcy; BERTOLINI, Alessio; VALENTE, Jonas; GRAHAM, Mark (2025). «Fair work for platform workers: Lessons from the EU directive and beyond». *Industrial Law Journal*.

GOERLICH PESET, José María (2020). «Digitalización y derecho de huelga». *Temas Laborales, 115*.

Gómez Salado, Miguel Ángel (2021). *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre el derecho del Trabajo.* Pamplona: Aranzadi.
Guerrero VIZUETE, Esther (2018). *La digitalización del trabajo.* En Finding Solutions to Societal Problems.
Gutiérrez Colominas, David (2018). *La necesaria reforma del modelo de representación sindical.* En Finding Solutions to Societal Problems.
Haipeter, Thomas (2020). «Trade unions and digitalisation in Germany». *Cuadernos de Relaciones Laborales,* 38(2).
Hyman, Richard (1999). *Imagined solidarities: Can trade unions resist globalization?* En Globalization and Trade Unionism.
Irani, Lilly, y Silberman, M. Six (2013). *Turkopticon: Interrupting worker invisibility in Amazon Mechanical Turk.* Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 611-620. https://doi.org/10.1145/2470654.2470742
Katrin, Ekaterina V. (2022). *Approaches to the definition of the term «digitalization».* European Proceedings of Social and Behavioural Sciences.
Köhler, Holm Detlev (2008). «Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización». *Documento de Trabajo* 142.
Köhler, Holm Detlev (2022). «Sindicalismo "gig" o la acción colectiva en la economía de las plataformas». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 40 (2).
Martín Rivera, Lucía (2018). «La identificación del sujeto empleador en las plataformas digitales». *Derecho de las Relaciones Laborales*, 10.
Martín Rivera, Lucía (2023). «Capítulo VII: apuntes sobre el impacto de la digitalización en las relaciones colectivas de trabajo», en *Estudios jurídicos interdisciplinares sobre justicia relacional y servicios de interés general: Volumen II. Digitalización y protección ambiental*, Thomson Reuters Aranzadi, España.
Mercader Uguina, Jesús (2021). «Ejercicio de los derechos colectivos en la empresa digital», en *Innovación tecnológica y nuevas formas de trabajo*. Granada: Comares.
Monereo Pérez, José Luis (2021). «El futuro de la representación colectiva en la empresa digital», en *Innovación tecnológica y nuevas formas de trabajo*. Granada: Comares.
Padilla Meléndez, Antonio, y Serarols i Tarrés, Christian (2006). *Las características del empresario en la economía digital.* Información Comercial Española (ICE), 833.
Pérez Rey, Joaquín (2017). «El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol). Comentario a la STC 17/2017 (*BOE* 10 de marzo de 2017)». *Revista de Derecho Social* (77).
Ramírez Fernández, Marina (2024). «La negociación colectiva ante la digitalización del trabajo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* n.º10.
Reich, Robert (1993). *El trabajo de las naciones.* Barcelona: Vergara.
Rodríguez Fernández, María Luz (2018). «Organización y acción sindical ante la digitalización del trabajo». *Teoría y Derecho*.
Rodríguez Piñero Royo, Miguel (2023). «La Ley *rider* dos años después». *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*.
Rojas Valentino, Irving (2019). «Una aproximación al *smart working*». *Derecho y Sociedades, 49*.
Ruiz Saura, José Enrique (2023). «Reinventar el conflicto colectivo en la economía digital». *Lan Harremanak*, 49.
Sánchez Girón Martínez, Beatriz (2021). «El derecho de huelga en la era digital». *Estudios de Deusto*, 69(1).

Sepúlveda Gómez, María (2021). «El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada». *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (158).

Talens Visconti, Eduardo E. (2013). «Esquirolaje tecnológico». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 5.

Todolí Signes, Adrián (2024). «La Directiva de trabajo en plataformas digitales: puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición». *Temas Laborales*.

Wood, Alex J.; Graham, Mark; Lehdonvirta, Vili; y Hjorth, Ingrid (2019). «Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy». *Work, Employment and Society,* 33(1), 56-75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616

Lan Harremanak, 2026, 55, 341-356
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

CAMBIO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES[1]

Climate change and decarbonization in the field of labor relations

Juan Manuel Moreno Díaz*
Universidad Pablo de Olavide, España

RESUMEN

El cambio climático es un fenómeno que afecta a todo el planeta y que está presente en las relaciones interpersonales, entre ellas, las relaciones laborales. En efecto, los efectos del cambio climático se han dejado sentir en las áreas de la seguridad y salud en el trabajo, en la seguridad social y en el Derecho del empleo. Es por ello que hay que preguntarse si, de alguna manera, las relaciones laborales pueden contribuir a la descarbonización del planeta. Y es cierto que ya se están tomando medidas en los ámbitos del diálogo social y la negociación colectiva, así como en materia de formación y empleo para contribuir a la lucha contra el cambio climático. Por último, hay que preguntarse por los retos que, a partir de ahora, debe afrontar el Derecho del Trabajo respecto al cambio climático. Y los mismos hay que encontrarlos en el fomento del diálogo social, en la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el teletrabajo y la movilidad sostenible.

Palabras clave: descarbonización; relaciones laborales; cambio climático; transición justa.

ABSTRACT

Climate change is a phenomenon that affects the entire planet and is present in interpersonal relationships, including labor relations. indeed, the effects of climate change have been felt in the areas of occupational safety and health, social security, and employment law. Therefore, we must ask ourselves whether labor relations can contribute to the decarbonization of the planet in any way. And it is true that measures are already being taken in the areas of social dialogue and collective bargaining, as well as in training and employment, to contribute to the fight against climate change. Finally, we must consider the challenges that labor law will now face in relation to climate change. These challenges lie in promoting social dialogue, adapting the Occupational Risk Prevention Law, and addressing teleworking and sustainable mobility.

Keywords: decarbonization; labour relations; climate change; just transition.

LABURPENA

Klima-aldaketak planeta osoari eragiten dio, eta pertsonen arteko harremanetan dago, besteak beste, lan-harremanetan. Hain zuzen ere, klima-aldaketaren ondorioak laneko segurtasun- eta osasun-arloetan, gizarte-segurantzan eta enpleguaren zuzenbidean nabaritu dira. Horregatik, geure buruari galdetu behar diogu ea lan-harremanek planetaren deskarbonizazioa eragin dezaketen. Eta egia da dagoeneko neurriak hartzen ari direla elkarrizketa sozialaren eta negoziazio kolektiboaren eremuetan, bai eta prestakuntzaren eta enpleguaren arloan ere, klima-aldaketaren aurkako borrokan laguntzeko. Azkenik, hemendik aurrera Lanaren Zuzenbideak klima-aldaketari dagokionez dituen erronkei buruz galdetu behar da. Eta horiek guztiak elkarrizketa sozialaren sustapenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen egokitzapenean, telelanean eta mugikortasun iraunkorrean aurkitu behar dira.

Hitz gakoak: deskarbonizazioa; lan-harremanak; klima-aldaketa; bidezko trantsizioa.

[1] Este artículo se desarrolla en el marco del Proyecto Coordinado I+D+i «Retos y oportunidades de la descarbonización para los sistemas de relaciones laborales, de protección social y de prevención de riesgos laborales» (ELP 2020-2050), PID2022-139922NB-C21), Universidades Pablo de Olavide de Sevilla y Carlos III de Madrid (IP 1: Prof. Dr. Sebastián de Soto Rioja; IP2: Profra. Dra. Susana Barcelón Cobedo).

**** Correspondencia a:*** Juan Manuel Moreno Díaz – jmmordia@upo.es – https://orcid.org/0000-0002-7719-0477

Cómo citar: Moreno Díaz, Juan Manuel (2026). «Cambio climático y descarbonización en el ámbito de las relaciones laborales»; *Lan Harremanak,* 55, 341-356. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564).

Recibido: 1 mayo, 2026; aceptado: 13 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El cambio climático es un hecho científico relevante que nos afecta en todas las facetas de la vida. Son numerosos los estudios que respaldan este hecho y son muy relevantes los aspectos que están detrás del mismo y las consecuencias que ello ha tenido.

Las causas de dicho fenómeno hay que buscarlas, fundamentalmente, en el aumento de emisiones de CO_2 a la atmósfera y en la alta industrialización sin control (emisión gases efecto invernadero).

Por su parte, las consecuencias del cambio climático pueden resumirse en el aumento de la temperatura terrestre, en el incremento del nivel del mar, en el calentamiento global y en el incremento de los fenómenos meteorológicos extremos (danas, olas de calor, etc.).

Es por ello que en los últimos tiempos se abogue por la descarbonización, como modo de contribuir a paliar y remediar las consecuencias del cambio climático. ¿Cómo hacerlo? Las medidas que pueden ayudar a ello son múltiples y variadas, desde cambiar los hábitos de consumo y transporte, usar energías renovables, y apoyar políticas que promuevan la descarbonización.

En relación con los hábitos de consumo, estarían los de consumir de manera responsable, evitando o reduciendo al máximo el desperdicio alimentario, optar por una alimentación más sostenible, consumiendo productos ecológicos, o poniendo en práctica medidas de la llamada «economía circular», es decir, alquilando, compartiendo o reparando productos.

Por otra parte, en relación con el transporte, se trataría de utilizar los transportes públicos (lo que redundaría en una reducción de la contaminación), usar modos de transporte no motorizados (andar, bicicleta, etc) o compartir el coche en la medida que se pueda.

En este apartado, habría también que hacer alusión a la apuesta por las energías renovables, que tienen que vincular a los poderes públicos (a través de sus incentivos a la utilización de las mismas), pero también a los particulares, instalando paneles solares, contratando un proveedor de energía renovable o usando energías renovables como la eólica, la geotérmica o la hidráulica.

Esto tiene que complementarse con la decidida acción de los poderes públicos en pro de la sostenibilidad, apoyando políticas que promuevan la movilidad sostenible, el consumo responsable y la transición energética. La acción decidida de nuestros gobernantes en tal sentido será clave para el éxito de tal misión[2].

[2] El art. 45 de la Constitución Española (CE) de 1978 establece que «Los poderes públicos velarán por la utilización racional de todos los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva».

En definitiva, son muchas las acciones que pueden emprenderse, tanto desde el punto de vista individual, como colectivo, para alcanzar el éxito en la empresa de la lucha contra el cambio climático. Y es fundamental hacerlo cuanto antes porque las consecuencias que dicho fenómeno puede traer consigo son cada vez más habituales y, por desgracia, más devastadoras.

En relación con todo lo anterior, podemos preguntarnos por las consecuencias que el cambio climático puede tener en el ámbito laboral, y si desde este campo de especialización se pueden arbitrar medidas que sirvan en la lucha contra el cambio climático. A este respecto, podemos preguntarnos si el Derecho del Trabajo puede verse afectado por dicho fenómeno, y, de ser así, si dicha disciplina jurídica tiene mecanismos de respuesta frente al mismo. Esto es lo que será objeto de estudio en los próximos apartados.

2. Objetivos de desarrollo sostenible, descarbonización y relaciones laborales

Cuando se hace mención de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) y la Agenda 2030, es preciso indicar que el cambio climático y las acciones a desarrollar por los distintos agentes (Estados, ciudadanos, etc.) en su mitigación están también presentes en ella. En concreto, el ODS 13 (Acción por el Clima) centra su atención en las posibilidades de mitigación y adaptación a este nuevo fenómeno del cambio climático. Y, en relación con él, según se ha dicho, de todas las metas que se plantean alcanzar, «son dos las que, verdaderamente, los Estados tendrían que alcanzar en 2030: en primero lugar, la necesaria aprobación de leyes y planes (en las escalas de trabajo necesarias) de mitigación y adaptación al cambio climático, con indicación de medidas concretas que deben tener plasmación en el territorio; y en segundo lugar, la puesta en marcha de programas educativos sobre cambio climático y extremos atmosféricos asociados, en niveles no universitarios o cursos específicos de formación complementaria en niveles educativos universitarios» (Olcina, J. y Morote, F., 2023: 39-61).

Más allá de lo anterior, hay que poner en relación la descarbonización con otros ODS, en concreto, el referido al trabajo decente (ODS 8). En efecto, el Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, si bien las difíciles condiciones económicas empujan a los trabajadores al empleo informal. Es por ello por lo que hay que establecer medidas que hagan posible la mejora en las oportunidades de empleo, la reducción del empleo informal y la desigualdad laboral[3]. Además, hay que promover entornos de

[3] En el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023 se especifica que todavía hay una gran proporción en el mundo de trabajo informal (en torno a 2.000 millones de personas), y que la mayor parte del mismo se da en los países menos adelantados (PMA) y en mujeres más que

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

trabajo seguros y protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

Por último, habría que hacer referencia a otros apartados de los ODS que también entrarían en conexión con la descarbonización y el cambio climático, dado que la promoción de un crecimiento inclusivo y sostenible, tal como reza el ODS 8, conlleva el fijar unos niveles máximos de contaminación y de emisión a la atmósfera de gases de efecto invernadero (en adelante, GEI). Más en concreto, la Meta 4 del ODS 8 establece la mejora progresiva hasta 2030 de la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente. A este respecto, la gran cuestión, desde mi punto de vista, es seguir creciendo (sobre todo en los Países Menos Adelantados) pero sin que ello suponga destruir el medioambiente.

¿Cómo se hace esto? Esa es la incógnita a la que tiene que dar respuesta la tecnología y la innovación industrial. Desde luego, a través de la menor utilización de las energías fósiles (p.e., carbón), que llevan consigo una alta contaminación atmosférica. Hay que hacer notar que, tras la pandemia, en el año 2021 hubo un alto repunte de las emisiones de CO_2, impulsadas por el estímulo económico y un aumento de la demanda de carbón. Sin embargo, en 2022 dichas emisiones estuvieron muy por debajo del crecimiento del PIB mundial del 3,2%, y ello fue debido al mayor despliegue de tecnologías de energía no contaminante, como las fuentes renovables, los vehículos eléctricos y las bombas de calor, así como la reducción de la producción industrial en particular en China y Europa[4].

3. Relaciones laborales y descarbonización: una relación compleja

3.1. ¿Puede afectar el cambio climático a las relaciones laborales?

Una vez que se han puesto de manifiesto los principales puntos de interés relativos al cambio climático, la cuestión a debatir, en tales circunstancias, es si el Derecho del Trabajo puede verse afectado por el cambio climático, o, dicho de otra manera, si la emergencia climática que estamos viviendo puede tener su repercusión en el ámbito de las relaciones laborales.

Los campos principales afectados por dichas circunstancias son los siguientes: la Seguridad y Salud en el Trabajo (que es el campo fundamentalmente afectado por la descarbonización), la Seguridad Social y el Derecho del Empleo. Al margen de lo anterior,

---

en hombres, ya que cuatro de cada cinco puestos generados para mujeres en 2022 era informal. Además, en el mismo Informe se señala que las mujeres jóvenes tienen el doble de posibilidades de estar desempleadas, no recibir formación ni estudiar que los hombres jóvenes.

[4] Informe ODS 2023, disponible en https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf

ha habido medidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores pero que, de alguna manera, tienen que ver con los campos mencionados y que veremos a continuación.

3.1.1. *Seguridad y Salud en el trabajo*

El ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es, quizás, uno de los más afectados por el cambio climático. Las altas temperaturas que sufrimos en verano en los países meridionales o los cada vez más frecuentes fenómenos meteorológicos adversos derivados del cambio climático (p.e., DANAs) hacen que los trabajadores estén cada vez más expuestos a riesgos que pueden afectar seriamente a su seguridad y salud en el trabajo.

El punto de partida de análisis a este respecto estaría en el Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027) «Seguridad y salud en el trabajo en un mundo en constante evolución»[5], el cual establece tres prioridades estratégicas, una de los cuales está relacionado con la descarbonización, en concreto, la de «anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica». La aplicación de estos tres objetivos, tal como señala el documento, «estará sustentada por: i) el diálogo social; ii) el refuerzo de la base documental; iii) el refuerzo del cumplimiento de la legislación; iv) la sensibilización; y v) la financiación».

Además de todo lo anterior, se establece la importancia de la mejora de la tecnología en la descarbonización y los riesgos que supone para los trabajadores el uso intensivo de la tecnología. Es decir, una implementación adecuada de tecnología puede servir para que aumente la descarbonización, por ejemplo, a través del incremento de medidas asociadas al teletrabajo. Sin embargo, siendo ello verdad, ello puede suponer igualmente un aumento de los riesgos de los trabajadores relacionados con el uso excesivo de las pantallas de visualización.

Por otra parte, habría que incidir en cuáles son los colectivos considerados vulnerables cuando se trata de evaluar riesgos asociados al cambio climático. En este sentido, ello está muy unido a los sectores que están más expuestos a las consecuencias de dicho fenómeno. Así, fundamentalmente, los trabajadores de la agricultura y la ganadería lo serían, dado que trabajan al aire libre, con la consiguiente mayor exposición a los aumentos extremos de temperatura, y a todos los fenómenos meteorológicos adversos, y también lo serían los trabajadores de obras, construcción, canteras y minas a cielo abierto, por el mismo motivo. Por último, los trabajadores que prestan servicios en el exterior (terrenos de deporte, piscinas, pistas de esquí, y también en el agua, a bordo de todo tipo de navíos)[6].

---

[5] Puede consultarse dicho documento en el siguiente enlace: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents

[6] INSST (2025): *Estudio descriptivo sobre la caracterización y la identificación de las ocupaciones más vulnerables al cambio climático en actividades a la intemperie en España.*

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

Por último, hay una última materia a la que referirnos cuando se trata de avanzar en el ámbito de la descarbonización y el cambio climático en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se trata del papel que puedan jugar los trabajadores, a través de sus representantes, en la determinación colectiva de la mejora del medioambiente de trabajo.

A este respecto, el artículo 33 de la LPRL incluye entre las materias objeto de consulta «el impacto de los factores ambientales en el trabajo», y el apartado 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a recibir información sobre actuaciones medioambientales y del medioambiente laboral, mientras que el 7 habla de colaborar con la dirección de la empresa en relación con la sostenibilidad ambiental, si está pactado en convenio colectivo. Tal como se ha dicho, «Los propios representantes y las organizaciones sindicales vienen reivindicando un papel proactivo en la transición ecológica y social en el interior de las organizaciones (ISTAS, 2020, p. 38), entre otros aspectos, a través del refuerzo del diálogo social, la negociación colectiva sectorial y los acuerdos de empresa y la promoción de un mayor nivel de información, sensibilización y capacitación de las personas trabajadoras y sus representantes respecto a la crisis climática y las medidas de adaptación» (Igartúa Miró, M. T. 2022: 79).

Por tanto, los pasos a dar en esta materia aún distan mucho de terminar, y queda, por tanto, un largo camino que recorrer.

3.1.2. *Protección Social*

En este marco de posibles afectaciones que el cambio climático puede tener en el ámbito de las relaciones laborales, nos encontramos con que es posible que también la Seguridad Social y el marco de protección social queden afectados por dicho fenómeno.

Así, como se ha dicho, «la multiplicación de olas de calor, inundaciones y otros fenómenos climáticos extremos indica que el clima ha dejado de ser un factor de riesgo meramente individual para convertirse en un riesgo colectivo y covariante que afecta simultáneamente a grandes segmentos de la población, desafiando la arquitectura tradicional de los sistemas de seguridad social diseñados históricamente para cubrir contingencias idiosincráticas y trayectorias laborales estables (Barrio, A., 2025: 309). Tanto es así que «el cambio climático provoca la degradación ambiental, lo que expone a las personas y las familias a nuevas formas de riesgos y eleva la demanda de prestaciones y servicios de seguridad social. Además, el creciente número de riesgos climáticos reduce también la capacidad de los países y las instituciones para responder adecuadamente a la necesidad en constante crecimiento de protección social»[7].

Por todo ello, hay que poner de relevancia la importancia que tienen los sistemas de protección social en la mitigación de los efectos adversos del cambio cli-

[7] Asociación Internacional de la Seguridad Social (2023): «La respuesta de la seguridad social al cambio climático y a la degradación del medio ambiente», p. 1.

mático. Y ello porque las prestaciones (monetarias o en especie) que tales sistemas pueden ofrecer al ciudadano pueden paliar, en todo o en parte, las consecuencias que dicho fenómeno puede tener para los ciudadanos. Por tanto, los gobiernos de los diferentes Estados tienen que hacer un esfuerzo para añadir, dentro de sus sistemas de protección nacionales, una financiación añadida para hacer frente a las contingencias que pudieran derivarse del cambio climático, con el objetivo de ofrecer una mayor protección a sus ciudadanos. Así, como ha dicho la OIT, «los sistemas de protección social pueden abordar o incluso prevenir impactos adversos cuando se aplican sistemáticamente con las políticas y medidas climáticas nacionales. Estos sistemas, incluidas las políticas y programas de protección social, están diseñados para prevenir, proteger y ayudar a las personas a recuperarse de las crisis y las transiciones a lo largo de sus vidas. Si se diseñan, adaptan iterativamente y se financian adecuadamente, también pueden abordar los riesgos inducidos por el cambio climático y las políticas climáticas»[8].

En términos comparados, las respuestas nacionales a los eventos climáticos extremos siguen apoyándose sobre todo en la expansión ad hoc de regímenes ordinarios de protección social, pero algunos países europeos empiezan a rediseñar explícitamente sus sistemas como «protección social adaptativa» frente al clima. Ejemplos recientes de estas respuestas se pueden encontrar, entre otros, en Alemania, España y Francia.

Sin embargo, a nivel de la UE, uno de los pilares fundamentales de acción ha sido el Fondo de Solidaridad de la UE, creado tras las inundaciones de 2002 en Europa Central, y que ha proporcionado más de 7.4 billones de euros en ayudas para la recuperación tras desastres. Este mecanismo ha sido acompañado por la Estrategia de Adaptación de la UE, cuyo objetivo es reforzar la preparación frente a los riesgos relacionados con el clima promoviendo inversiones en infraestructuras resilientes, sistemas de alerta temprana y soluciones basadas en la naturaleza (Barrio, A., 2025: 311).

3.1.3. *Derecho del Empleo*

El incumplimiento de la normativa ambiental puede también afectar a las empresas desde el punto de vista del empleo.

En efecto, las normas relativas a la mitigación y adaptación al cambio climático son cada vez más numerosas y no fáciles de cumplir por parte de la empresa, teniendo en cuenta que muchas de ellas incorporan su observancia no solo por parte de la empresa principal, sino también de las filiales (en el caso de los grupos de empresa y empresas multinacionales), así como de los proveedores. Es el caso de la Directiva de Diligencia Debida, aprobada en 2024 en la Unión Europea[9].

---

[8] OIT (2023): «Informe de Política de Protección social para una transición justa», p. 1.

[9] Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

En tales supuestos, además de sanciones pecuniarias, puede haber otro tipo de sanciones consistentes en el cierre de la empresa, temporal o definitivo, por inadecuación a la normativa medioambiental, o la suspensión de su actividad por los mismos motivos, cuando la infracción tiene una menor entidad[10].

Además, en el ámbito de la economía verde y de la Estrategia de Transición Justa, en la que la tendencia es la progresiva implantación de empleos verdes, hay una llamada a la desaparición de los empleos «marrones», es decir, los que producen más contaminación. En ello puede jugar un importante papel la negociación colectiva. No obstante, a pesar de que la atención de la negociación colectiva en nuestro país a los efectos del cambio climático es todavía minoritaria, «cabe esperar que se vaya extendiendo, entre otros factores, a la vista de los criterios y recomendaciones que incorpora el V AENC en relación con la transición ecológica»[11].

4. ¿De qué manera pueden contribuir las relaciones laborales a la descarbonización?

4.1. Introducción

La eficacia de las políticas de transición justa en los procesos de reconversión productiva en sectores y territorios, requieren la participación de los interlocutores sociales en su diseño. Los interlocutores sociales europeos, en su Programa de trabajo conjunto 2022-2024, abordan la configuración de un marco de acciones para garantizar una transición ecológica/climática justa. El diálogo social sectorial es especialmente adecuado para afrontar este reto por su proximidad a la problemática de los sectores y subsectores más afectados.

4.2. El papel del diálogo social y la negociación colectiva

En el plano nacional, el diálogo social tripartito puede desarrollarse en un marco propio en relación con el seguimiento de los efectos en la actividad y el empleo de la Estrategia de Transición Justa, contemplada en la Ley 7/2021, de 20 de mayo.

Es especialmente relevante el diálogo social sectorial, donde sería aconsejable impulsar los observatorios sectoriales en el seguimiento y monitorización de las transiciones demográfica, ecológica y digital.

Hay que tener en cuenta que la negociación colectiva es especialmente adecuada para introducir aspectos novedosos en las condiciones de trabajo de los trabajado-

[10] V. al respecto la STJUE de 25/06/2024 (C-626/22).

[11] CES (2024): «Cambio climático y trabajo» (https://www.ces.es/impacto-cambio-climatico/recursos/graficos/0002/index7c03.html?target=_lightbox).

res que prestan servicios, bien en la empresa, bien en el sector de actividad de que se trate. Así, con base en el art. 85.1 ET, «es perfectamente posible que, si lo deciden las partes negociadoras legitimadas (fijadas en el artículo 87 del ET), un convenio colectivo, sea cual sea su ámbito funcional (empresa, sector...), pueda regular las cuestiones vinculadas con la protección del medio ambiente y la transición ecológica justa» (Gala Durán, C., 2025: 160). Y es que «la negociación colectiva es un ámbito favorable para facilitar la adaptación de las organizaciones y el empleo, así como de las condiciones de trabajo, a los efectos del cambio climático y permite evaluar y presentar los costes de inversión de las empresas, para preservarlos y adaptarlos a los requisitos de competitividad justa»[12]. Así se ha entendido también en el ámbito nacional, por parte del V Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva (V AENC, en adelante), en el que se recogen recomendaciones a las partes negociales para que éstas recojan en los convenios cláusulas referidas al medioambiente y a la transición ecológica justa.

Dicho lo cual, lo importante ahora es conocer si la práctica negocial española ha recogido con frecuencia cláusulas relativas a las materias conectadas con el cambio climático, la descarbonización y el medioambiente. En relación con ello, es necesario dar por sentado desde ahora que, hasta el momento, la negociación colectiva ha sido parca en la introducción de cláusulas medioambientales[13].

En relación con los sectores en los que más presencia tienen estas cláusulas, lógicamente van a ser aquellos que más vinculación puedan tener con procesos que más contribuyan a la emisión de gases de efecto invernadero (GEI, en adelante). Así, «1) la industria química, que emplea un amplio grupo de producto con alto riesgo ambiental; 2) la industria agroalimenticia, donde se inserta el sector cárnico que es responsable de una buena parte de las emisiones de gases invernadero; 3) la construcción y las industrias extractivas, en cuyo ámbito respectivamente se han adoptado importantes medidas para la descarbonización de los edificios y se desenvuelve la industria de la minería del carbón directamente afectada por la descarbonización; 4) la industria energética y el petróleo, que igualmente utilizan gran cantidad de carbón para el desarrollo de su actividad productiva, transitando en la actualidad a formas menos contaminantes como la energía solar, la energía geotérmica o el hidrógeno verde. Como ejemplo más notable de esta evolución, destaca las experiencias negociales del sector cementero, como ha sido subrayado» (Gómez Millán Herencia, M. J., 2025: 194-195).

---

[12] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (2023): «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro» (dictamen exploratorio) (OJ C, C/293, 18.08.2023, CELEX: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022AE6018), pp. 5-6.

[13] Según Gala Durán, C., *op. cit,* «el interés sobre la materia es escaso, ya que solo sesenta y nueve de los convenios analizados hacen alguna referencia a la protección del medio ambiente (un 24,38% del total) y, de ellos, la gran mayoría son convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas (un 73,91%)».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

4.3. **Formación y empleo**

Todos los procesos de los que venimos hablando llevan a colegir que el sistema productivo está viviendo en la actualidad una serie de renovaciones en los ámbitos tecnológico, ecológico y demográfico, a los cuales hay que prestar atención si queremos que las transiciones que han de darse en los mismos puedan llevarse a cabo con la mayor naturalidad posible. Así, en procesos de cambio, una de las herramientas que mejor ayuda a que las transiciones sean lo más llevaderas posibles es la formación.

Aplicado a la transición ecológica, y tal como se ha dicho, «uno de los pilares fundamentales de las políticas de empleo verde para garantizar el éxito del proceso de transición ecológica y aprovechar al máximo las oportunidades de empleo que ofrece es dotar a las personas trabajadoras de competencias profesionales específicas para el acceso y desempeño de estos trabajos, así como en los procesos de reestructuración y recolocación, prestando especial atención a colectivos vulnerables como son las personas jóvenes, las personas desempleadas o las mujeres» (Sierra Hernáiz, E., 2023: 76).

Y si éste es el objetivo, la formación se torna en un elemento imprescindible. Formación que puede adoptar distintas formas en función de las circunstancias y de los objetivos que se persigan en cada caso. Así, de forma ilustrativa, las competencias y cualificaciones que serán necesarias para la transición verde serán las siguientes:

— Competencias verdes: a) «competencias blandas» (*soft skills*) como la conciencia ambiental, la creatividad, la adaptabilidad a escenarios ambientales futuros; b) competencias transversales, como el reporte de sostenibilidad, el monitoreo y la evaluación de impacto ambiental; c) competencias técnicas o específicas: requeridas en un determinado sector para implementar las condiciones, procesos, servicios, productos y tecnologías que mejoren sus resultados ambientales.
— Cualificación verde: a) recualificación (*reskilling*), orientada a la transición laboral de personas trabajadoras con cualificaciones obsoletas; b) cualificación (*skilling* y *upskilling*) de personas empleadas o que buscan empleo en sectores y empleos verdes; c) cualificación (*upskilling*) de personas trabajadoras en sectores y empleos que pueden verse modificados por la transición verde[14].

Además, como medidas añadidas, podrían señalarse la mejora de la empleabilidad y protección de la población afectada por la Transición Justa, prejubilaciones y bajas indemnizadas, bolsas de trabajo para personas trabajadoras afectadas por

[14] CES (2023): »Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». A este respecto, puede verse también el *Informe de la Fundación Biodiversidad (2023): «Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España».*

los cierres, planes de apoyo a la recualificación e inserción laboral de las poblaciones afectadas o la priorización en subvenciones de Empleoverde+.

5. **Retos planteados para el derecho del trabajo ante el cambio climático**

Los retos planteados por los efectos del cambio climático en el trabajo pueden ser abordados mediante los instrumentos de las relaciones laborales, incluida la conocida como negociación colectiva verde, como vienen señalando, entre otras, las instituciones comunitarias.

Asimismo, en España, algunos estudios identifican buenas prácticas en los convenios colectivos, tratamiento centrado sobre todo en cláusulas relativas a la protección del medio ambiente (Gómez Millán Herencia, M. J., 2025: 815-838). Por tanto, sería deseable que nuestra negociación colectiva fuera incorporando paulatinamente dichas cláusulas para hacerla más rica y para que los sujetos a los que van dirigidos los convenios se puedan ver beneficiados de tales consideraciones.

Aunque la atención negocial colectiva a los efectos del cambio climático es todavía minoritaria, cabe esperar que se vaya extendiendo, entre ros factores, a la vista de los criterios y recomendaciones que incorpora el V AENC en relación con la transición ecológica.

Pues bien, en el marco de la negociación colectiva, podrían abordarse los asuntos que son urgentes para una mejor adecuación de la normativa laboral a los desafíos del cambio climático. Entre ellos, estarían los siguientes: a) El fomento del diálogo social y el aumento de la participación de los trabajadores en la determinación de las medidas de transición justa; b) La adaptación de la normativa preventiva para la mejora de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del cambio climático; c) Teletrabajo y movilidad sostenible como medidas favorecedoras de una mayor descarbonización de los procesos productivos.

5.1. **El fomento del diálogo social y el aumento de la participación de los trabajadores en la determinación de las medidas de transición justa**

Tal como ha sido afirmado, «la lucha contra el cambio climático es uno de los mayores retos con los que se enfrenta actualmente la sociedad, en general, y el Derecho del Trabajo y el conjunto del sistema de relaciones laborales, en particular» (Miñarro Yanini, M., 2021: 43). Por ello, hay que poner en juego todas las armas de las que dispone dicha disciplina para conseguir la victoria frente a dicho fenómeno.

Sin duda, una de las herramientas más poderosas que tiene el Derecho del Trabajo es el diálogo social y la negociación colectiva. A través de ella, puede conseguirse que los trabajadores de una empresa o de un sector determinado alcancen derechos aún no reflejados normativamente. Por tanto, si de lo que se trata es de luchar contra un fenómeno de reciente aparición, pero cuyos efectos pueden llegar a

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

ser devastadores, para las personas, pero también para los trabajadores, no cabe duda de que es necesario fomentar las prácticas negociales que tiendan a dicho fin.

De la misma forma, ha de incentivarse la mayor participación de los trabajadores, a través de sus representantes (tanto unitarios, como sindicales) en la determinación de las medidas medioambientales. En este sentido, tal como se ha dicho por voces autorizadas en la materia, «las organizaciones obreras han asumido funciones de codeterminación del bienestar general» (Baylos Grau, A., 1991: 130), y ese papel se revela cada vez más trascendente en materia medioambiental, pues son capaces de evaluar las implicaciones (positivas y negativas) laborales de las políticas en dicho ámbito»[15].

De esta manera, la participación de la representación de las personas trabajadoras en la definición de las políticas medioambientales debe concebirse tanto como un derecho de la ciudadanía como un derecho de clase derivado de la configuración de un Estado social (Garrigues Giménez, 2013: 156). La reordenación de la sociedad en aras de facilitar el mayor bienestar posible de personas, grupos, territorios pasa por instaurar un sistema de garantías del «principio de justicia social verde» (Miñarro Yanini, M., 2021: 9).

5.2. **Adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para hacer frente a los desafíos del cambio climático para la salud de los trabajadores**

En otro orden de cosas, es necesaria también una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) para hacer frente a los riesgos emergentes derivados del cambio climático, teniendo en cuenta que «el cambio climático constituye un factor determinante en el mundo del trabajo en tanto altera cuestiones fundamentales como la oferta de empleos o las condiciones en que estos se desarrollan, incidiendo de manera directa sobre la salud y seguridad de los trabajadores» (Ordóñez Pascua, N., 2025: 95).

A este respecto, ha sido firmado recientemente un Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los principales sindicatos (UGT y CCOO) en relación con la reforma de la Ley de Prevención[16] y el 28 de abril del presente año ha sido aprobado el Anteproyecto de Ley por el Consejo de Ministros[17].

Los principales aspectos que se reformarían giran en torno al reconocimiento de los riesgos emergentes, buscando visibilizar los riesgos psicosociales, los derivados del cambio climático, los vinculados al trabajo a distancia y los relacionados con las deficiencias en materia de desconexión digital.

---

[15] OIT (2012): «Social dialogue for sustainable development. A review of national and regional experiences». Disponible en https://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ ent/ documents/publication/wcms_176 786.pdf, p. 75 (accedido: 9-10-2025).

[16] Acuerdo entre MITES y Sindicatos de 10 de febrero de 2026.

[17] https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4522

Esta es la idea plasmada en el Acuerdo, que hay que materializar posteriormente en la Ley que se aprobara en el Parlamento. A día de hoy no podemos afirmar que, en efecto, la ley final que saliera de las Cortes españolas contuviera este mismo contenido, sobre todo teniendo en cuenta la convulsa situación política de España en el momento de escribir estas líneas, aunque las noticias salidas de las agencias de noticias[18] informan de que «el acuerdo dará lugar a un anteproyecto de ley que modificará la ley de prevención de riesgos laborales, el reglamento de los servicios de prevención y el estatuto de los trabajadores» y que, además, «en paralelo, se crearán vía real decreto dos nuevos reglamentos específicos sobre riesgos psicosociales y cambio climático».

5.3. Teletrabajo y movilidad sostenible como medidas favorecedoras de una mayor descarbonización de los procesos productivos

En el ámbito de los desafíos del Derecho del Trabajo en relación con el cambio climático hay que hablar igualmente de los referidos al teletrabajo y a la movilidad sostenible.

En efecto, por lo que respecta a la movilidad sostenible, recientemente ha tenido lugar la aprobación de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible[19], que viene a incorporar a nuestro ordenamiento jurídico «el derecho a la movilidad, del que, como destaca la parte preliminar de la norma, dependen importantes decisiones de las personas, como el lugar de residencia y de trabajo, así como la efectividad de derechos como la educación, la sanidad, la cultura y, en un plano más general, el disfrute del tiempo de ocio. A ellos habría que sumar la seguridad en el transporte, en general, que en relación con el ámbito laboral se vincula con la prevención de riesgos laborales en los desplazamientos, además del derecho a disfrutar de un medio ambiente saludable (art. 45 CE)» (Miñarro Yanini, M., 2026: 8). Por tanto, siendo necesaria dicha norma, no cabe duda de que el desafío siguiente será el de su desarrollo para que todo lo mencionado en ella relativo a la mitigación del cambio climático sea verdaderamente llevado a término.

De la misma manera, es necesario incidir en el teletrabajo y en el trabajo a distancia como formas de promover el acceso más eficiente a los procesos de transición justa. En efecto, las tecnologías digitales pueden incrementar la productividad laboral y abrir nuevas vías para que los particulares busquen trabajo, las empresas capten talentos y se produzcan y distribuyan bienes y servicios[20]. Asimismo, pueden permitir a los trabajadores desempeñar su labor a distancia y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, ampliando al mismo tiempo las oportunidades para generar ingresos[21].

---

[18] EFE (10.02.2026): https://efe.com/economia/2026-02-10/trabajo-ccoo-ugt-pacto-reformar-ley-prevencion-riesgos-laborales/. Puede verse el texto del Acuerdo en el siguiente enlace: file:///C:/Users/moren/Downloads/Texto%20acuerdo%20LPRL%20firmado.pdf%20(1).pdf

[19] Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible (*BOE* núm. 291, de 04/12/2025).

[20] OCDE (2019), «Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo», París.

[21] Véanse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28564

Por ejemplo, el comercio electrónico ha ayudado a algunas comunidades rurales a salir de la pobreza, revitalizando aldeas mediante la creación de empleo y el aumento de la renta de los hogares. Sin embargo, muchos de los beneficios y oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito laboral son inciertos o no se presentan por sí mismos, sino que precisan de un marco legislativo y regulatorio favorable que garantice los derechos de los trabajadores y un trabajo decente. Hay que reforzar los sistemas de protección social para atender debidamente las cambiantes demandas y los nuevos retos que vayan planteándose, partiendo de los principios de la mancomunación de riesgos y de la equidad en la financiación y las prestaciones. Las lagunas en la cobertura de la protección laboral y social que, por ejemplo, caracterizan a la economía del trabajo esporádico o a la de plataformas dejan a los trabajadores a merced de las crisis, lo que acentúa la pobreza y la desigualdad y compromete el contrato social. Al garantizar a los trabajadores una protección social adecuada que abarque todas las formas de empleo, no se contribuye solo a protegerlos a ellos y a sus familias, sino también a igualar las condiciones de las que parten los actores de la «vieja» y la «nueva» economía.

6. **Conclusiones**

1. El cambio climático es un fenómeno que afecta a todos los ámbitos de la vida y de las personas, no solo en su faceta privada, sino también en otras, como la laboral. Es por ello que las empresas, tanto públicas, como privadas, tienen que incluir en sus procesos productivos estrategias de descarbonización que ayuden a conseguir rebajar los niveles de emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

2. En el panorama actual de la Agenda 2030, hay distintos objetivos de desarrollo sostenible que ponen su acento en la incidencia del clima en la vida de las personas, pero también en las relaciones laborales y el trabajo decente. Así, los ODS 8 y 13, enfocados en el trabajo decente y en la Acción por el clima, son los más directamente afectados por las materias que son objeto de tratamiento por el presente trabajo.

3. En este contexto, se advierte una relación compleja entre cambio climático y relaciones laborales. Primero, porque hay evidencias de que el cambio climático afecta a las relaciones laborales en sus distintas facetas, como por ejemplo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social o el Derecho del empleo. Pero además porque hay elementos que inducen a pensar que las relaciones laborales pueden contribuir a la descarbonización del planeta, fundamentalmente a través de dos herramientas: el diálogo social y la negociación colectiva, por una parte, y la formación y el empleo, por otra.

4. Planteado todo lo anterior, y dado que el camino que conduce al combate del fenómeno del cambio climático es largo, se plantean unos retos que tendrá que afrontar el Derecho del Trabajo en dicho camino, los cuales se circunscriben

en torno al fomento del diálogo social y el aumento de la participación de los trabajadores en la determinación de las medidas de transición justa, a la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para hacer frente a los desafíos del cambio climático para la salud de los trabajadores, y, por último, a la adaptación del teletrabajo y movilidad sostenible como medidas favorecedoras de una mayor descarbonización de los procesos productivos.

7. **Bibliografía**

Álvarez Cuesta, Henar (2022). «La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 469, disponible en: https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3271

Álvarez Cuesta, Henar (2023). «La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género», *Lan Harremanak*, 49, disponible en: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24805

Barrio, Alberto (2025): «El papel de la seguridad social ante el cambio climático», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum,* 45.

Gala Durán, Carolina (2025). «La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva». *Revista Centra de Ciencias Sociales,* 4(2), 157-173, disponible en: https://doi.org/10.54790/rccs.143

Gómez-Millán Herencia, M.ª José (2025): «La negociación colectiva en el desafío de la descarbonización en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, disponible en: file:///C:/Users/moren/Downloads/gomezmillan_revista_n1_2025_def%20(3).pdf

Gómez-Millán Herencia, María José (2025). «Contribución de los Códigos Éticos con cláusulas ambientales al reto de la descarbonización y la transición ecológica», en Álvarez Cortés, J. C. (coord.), *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales.* XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Temas Laborales, n.º 68.

Igartúa Miró, María Teresa (2022). «Prevención de riesgos laborales y cambio climático», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, disponible en: https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3487

Miñarro Yanini, Margarita (2023). «La proyección de la emergencia climática y la transición ecológica en el ámbito laboral», *Documentación Labor*, núm. 128-Vol. I.

Miñarro Yanini, Margarita (2026). «La Ley de movilidad sostenible y sus implicaciones en materia de igualdad», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 490, p. 8, disponible en; https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24953

Olcina, Jorge y Morote, Alvaro F. (2023). «Cambio climático y objetivos de desarrollo sostenible (ODS): adaptación y enseñanza como retos principales en el ámbito mediterráneo», *Finisterra, LVIII(122),* disponible en: https://DOI: 10.18055/Finis28898

Ordóñez Pascua, Natalia (2025). «La disciplina preventiva ante los retos planteados en un escenario de cambio climático», *Revista Justicia & Trabajo*, n.º extraordinario (julio de 2025), disponible en: https://doi.org/10.69592/2952-1955-EXTRA-JULIO-2025-ART-4

Anexo I

Informes y documentos institucionales

ONU: *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta,* https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf

INSST (2025): *Estudio descriptivo sobre la caracterización y la identificación de las ocupaciones más vulnerables al cambio climático en actividades a la intemperie en España,* https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estudio-identificacion-y-caracterizacion-de-ocupaciones-mas-vulnerables-al-cambio-climatico-en-actividades-a-la-intemperie-2025

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2023): «La respuesta de la seguridad social al cambio climático y a la degradación del medio ambiente», https://www.issa.int/es/analysis/social-security-response-climate-change-and-environmental-degradation

OIT (2023): «Informe de Política de Protección social para una transición justa». https://www.ilo.org/publications/2023-social-protection-just-transition-policy-brief

CES (2024): «Cambio climático y trabajo» (https://www.ces.es/impacto-cambio-climatico/recursos/graficos/0002/index7c03.html?target=_lightbox).

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2023): «Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro» (dictamen exploratorio) (OJ C, C/293, 18.08.2023, CELEX: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022AE6018)

CES (2023): «Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral».

FUNDACIÓN BIODIVERSIDAD (2023): Informe «Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España».

OIT (2012): «Social dialogue for sustainable development. A review of national and regional experiences», https://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ ent/documents/publication/wcms_176 786.pdf

OCDE (2019): «Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: el futuro del trabajo», París, https://www.oecd.org/es/publications/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00.html

Lan Harremanak, 2026, 55, 357-387
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

A VUELTAS CON EL DEBER DE OBEDIENCIA, EL *IUS RESISTENTIAE* Y EL PRINCIPIO DE *SOLVE ET REPETE,* ¿CÓMO CONJUGARLOS EN LA RELACIÓN LABORAL?

About the duty of obedience, the ius resistentiae *and the principle of* solve et repete, *how to combine them in the employment relationship?*

Raquel Poquet Catalá*

Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), España

RESUMEN

En este trabajo se realiza un estudio del deber de obediencia en conjunción con el *ius resistentiae* y el principio de *solve et repete.* Se parte de la base del poder de dirección empresarial, reconocido en los arts. 20 y 5.c) ET y conectado con la libertad de empresa ex art. 38 CE, como fundamento del deber de obediencia, expresión de la dependencia y de la buena fe contractual. Ahora bien, cabe tener en cuenta el principio *solve et repete,* que impone, como regla general, el cumplimiento previo de la orden empresarial, incluso cuando se considere irregular, reservando su impugnación para un momento posterior. Frente a ello, el *ius resistentiae* opera como excepción cuando la orden es manifiestamente ilegal, abusiva, extralaboral, lesiva de derechos fundamentales o pone en riesgo grave e inminente la seguridad y salud. Como conclusión, en los momentos actuales continúa existiendo una notable inseguridad jurídica y se propone una delimitación legal más clara del «ejercicio regular» del poder de dirección, reforzando la protección preventiva de la persona trabajadora frente a órdenes previsiblemente ilícitas.

Palabras clave: deber de obediencia; *solve et repete; ius resistentiae;* extralaboral; ilegal.

ABSTRACT

This paper examines the duty of obedience in conjunction with the right of resistance (*ius resistentiae*) and the principle of *solve et repete.* It begins with the premise of the employer's managerial authority, recognized in Articles 20 and 5(c) of the Workers' Statute and linked to the freedom of enterprise under Article 38 of the Spanish Constitution, as the foundation of the duty of obedience, an expression of subordination and contractual good faith. However, it is important to consider the principle of *solve et repete,* which, as a general rule, mandates prior compliance with employer orders, even when deemed irregular, reserving the right to challenge them at a later stage. In contrast, the right of resistance operates as an exception when the order is manifestly illegal, abusive, outside the scope of employment contracts, infringes fundamental rights, or poses a serious and imminent risk to safety and health. In conclusion, at present there continues to be considerable legal uncertainty and a clearer legal delimitation of the «regular exercise» of managerial power is proposed, reinforcing the preventive protection of the worker against foreseeably unlawful orders.

Keywords: duty of obedience; *solve and repeat; ius resistence;* non-work; illegal.

LABURPENA

Lan honetan obedientzia-betebeharra aztertzen da, *ius resistentiae eta solve et repete* printzipioekin batera. Enpresa-zuzendaritzaren boterearen oinarritik abiatzen da, eta 20 eta 5.c) ET eta enpresa-askatasunarekin lotuta ex art. EK, obedientzia-betebeharraren oinarri gisa, mendekotasuna eta kontratuzko fede ona adieraztea. Hala ere, kontuan izan behar da *solve et repete* printzipioa, arau orokor gisa ezartzen duena enpresa-agindua aldez aurretik betetzea, baita irregulartzat jotzen denean ere, eta haren aurkaratzea geroko une baterako gordetzen duena. Horren aurrean, *ius resistentiae* salbuespena da agindua nabarmen legez kanpokoa, gehiegizkoa, lanez kanpokoa, oinarrizko eskubideak kaltetzen dituena edo segurtasuna eta osasuna arrisku larrian eta berehalakoan jartzen dituena denean. Ondorio gisa, gaur egun segurtasun juridikorik eza nabarmena da oraindik ere, eta zuzendaritza-boterea «erregulartasunez erabiltzea» lege-zedarritze argiagoa proposatzen da, langilearen prebentzio-babesa indartuz, ustez legez kontrakoak diren aginduen aurrean.

Hitz gakoak: obedientzia-betebeharra; *solve et repete; ius resistentiae;* lanaz kanpokoa; ilegala.

**** Correspondencia a:*** Raquel Poquet Catalá – raquel.poquet@unir.net – https://orcid.org/0000-0001-9606-8832

Cómo citar: Poquet Catalá, Raquel (2026). «La cara oculta del servicio de ayuda a domicilio: economía sumergida y cuidados»; *Lan Harremanak,* 55, 357-387. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565).

Recibido: 3 mayo, 2026; aceptado: 11 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El deber de obediencia por parte de la persona trabajadora constituye un elemento básico del contrato de trabajo, de tal forma que aunque no se halla de forma expresa entre sus cláusulas, forma parte del mismo, por lo que no requiere pacto escrito expreso para su exigibilidad (García Ninet, 1992: 348).

El deber de obediencia constituye una de las principales manifestaciones de la subordinación jurídica que permite identificar, delimitar y diferenciar la relación de trabajo de otros negocios jurídicos. La necesaria observancia por parte de la persona trabajadora dependiente, en cumplimiento del deber de obediencia de las órdenes e instrucciones empresariales, otorga al concepto jurídico subordinación un perfil técnico-funcional.

Como contraposición, el art. 54.2.b) ET recoge la indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa legitimadora del despido disciplinario, conducta que constituye un incumplimiento de las obligaciones contractuales nacidas de la relación laboral por parte de la persona trabajadora y que como tal justifica la resolución unilateral por parte de la empresa del contrato de trabajo.

Paralelamente, el art. 38 CE garantiza la libertad de empresa, esto es, reconoce que el empresario, como titular de la empresa que es, tiene un conjunto de potestades bajo su poder de dirección que le facultan para determinar el contenido de la prestación laboral pactada y para arbitrar los mecanismos necesarios para que esta se cumpla. Este poder de dirección empresarial viene asimismo regulado en el art. 20 ET, el cual viene a recoger de nuevo la obligación de la persona trabajadora de realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa, si bien el art. 5.c) ET condiciona esa obediencia a que las órdenes de la empresa sean adoptadas en el ejercicio regular de su poder de dirección.

Por tanto, se observa como en este triángulo normativo el empresario tiene la potestad de dictar órdenes sobre las personas trabajadoras, quienes deben obedecerlas so pena de ser sancionadas con el despido disciplinario con el límite de que dichas órdenes deben responder al ejercicio ordinario del poder de dirección empresarial. Aquí es donde se halla la clave de muchos problemas planteados en relación al deber de obediencia, es decir, se trata de determinar en qué medida puede la persona trabajadora negarse a cumplir las órdenes empresariales que entienda ilícitas. La respuesta a este interrogante tiene su razón de ser en que la obediencia del persona trabajadora a las órdenes que la empresa imponga en el ejercicio de sus facultades regulares de dirección no supone que la persona trabajadora pueda incumplir sin más aquellas órdenes que entienda ilícitas, sino que el incumplimiento, para ser legítimo, se hace depender de que verdaderamente la orden empresarial exceda del ejercicio regular de los poderes de dirección, lo cual muchas veces es casi imposible de aclamar con toda seguridad. Y ello, básicamente por dos motivos. Por un lado, porque las órdenes empresaria-

les presentan, en general, una presunción de legalidad de difícil desvirtuación práctica. Por otro lado, el casuismo que caracteriza esta materia no facilita en nada la respuesta a la problemática que se pueda plantear en cada momento, ya que no existe una regla legal y general que permita determinar cuándo una orden empresarial ha sido o no ejercida en el regular ejercicio de su poder de dirección, sino que tal regularidad dependerá de lo que el juez entienda ante las circunstancias *de facto* concurrentes.

2. **Poder de dirección empresarial**

2.1. **Origen**

El reconocimiento por ley de un poder de imperio al empresario sobre sus personas trabajadoras tiene su origen ya en los primeros contratos de trabajo. De hecho, ya el Proyecto de Código Civil de 1821, cuando regula la institución del contrato de tácita sociedad de trabajo, dispone que «el superior tiene derecho a la dirección del trabajo»[1] y que «el dependiente debe respeto y subordinación al superior»[2]. Esa misma concepción es la que nos ha llegado actualmente a través del art. 20 ET (Montoya Melgar, 2000: 575). De hecho, cuando el art. 1 ET establece que la prestación de la relación laboral se hará «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario», está atribuyendo el poder de dirección, en cuanto conjunto de facultades necesarias para coordinar los servicios de las personas trabajadoras de la empresa, no a cualquiera, sino precisamente al empresario (Conde-Pumpido Tourón, 1997: 9).

Por ello, como es sabido, el Derecho del Trabajo nació fundamentalmente para limitar los poderes empresariales, no suficientemente constreñidos por la disciplina contractual.

Resulta evidente, en este sentido, la caracterización que de la empresa lleva a cabo el ET, de suerte que, en virtud de la misma, es la empresa quien tiene atribuida la facultad de determinar el contenido de la prestación y establecer los mecanismos necesarios para hacer cumplir la obligación comprometida. Y así se deriva de los arts. 33 y 38 CE, cuando configuran la posición de la empresa dentro del marco constitucional, mediante el reconocimiento, del derecho a la propiedad privada y del derecho a la libertad de empresa, respectivamente. Tales derechos, al delimitar la posición de la empresa y sus facultades en el marco constitucional, configuran uno de los elementos sobre los que se sustenta el modelo económico y social que propugna nuestra Carta Magna. Concretamente,

[1] Art. 462 de dicho proyecto.
[2] Art. 467 del citado proyecto de Código Civil.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

el art. 33 CE, señala en su apartado 1 que «todos tienen derecho a la propiedad privada y a la herencia». Este precepto, según la doctrina, debe ser interpretado en un sentido amplio entendiendo que se refiere tanto a la propiedad de los bienes de consumo como a la de los bienes de producción. Por su parte, el art. 38 CE reconoce el derecho a la «libertad de empresa en el marco de la economía de mercado», en el bien entendido que «los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad» según los criterios de «economía general» y «planificación». Este precepto determina la estructura básica del modelo económico constitucional por cuanto representa la opción del constituyente por una economía dirigida o controlada, planteamiento a medio cambio entre la economía libre de mercado y la economía social de mercado (Montoya Melgar, 2022: 520), y cuya razón de ser se halla en la necesidad de que el Estado intervenga de manera directa y abierta para evitar que el desarrollo de un modelo económico liberal o autorregulado pueda tener efectos de desequilibrio, desigualdad o concentración de poder.

Y en este entramado constitucional donde se configura la posición de la empresa y se le reconocen una serie de potestades, se halla el poder de dirección[3]. Este poder de dirección comprende un complejo haz de facultades entre las que se halla la potestad de organizar la actividad, la cual, se concreta en una potestad de control sobre la actividad de la persona trabajadora y en una potestad disciplinaria. Cabe destacar que para el ejercicio de estas potestades que comprende el poder de dirección, la empresa no precisa de la concurrencia de una causa justificativa, sino que queda a su libre criterio en la medida que forma parte del poder directivo ordinario o de gobierno cotidiano de la actividad productiva.

En relación con ello, el poder de dirección empresarial forma el esquema relacional básico del vínculo laboral caracterizado por la concurrencia de la nota definitoria de dependencia o subordinación del segundo respecto del primero (García Ninet, 1992: 832) y que viene a reflejar la estructura netamente jerárquica propia del contrato de trabajo.

El poder de dirección surge como una manifestación del reconocimiento del derecho a la propiedad privada (art. 33 CE) y de la libertad de empresa ex art. 38 CE, si bien, como uno y otra, no resulta, en absoluto, ilimitado, sino que el poder de dirección queda limitado por lo dispuesto en las normas que conforman el ordenamiento jurídico. Y es que, en efecto, consecuentemente con el modelo económico y social instituido por nuestra norma fundamental, el apartado segundo del art. 33 CE bien a añadir un elemento nuevo que actúa como criterio interpretativo y configurador del modelo de propiedad, esto es, la

[3] STS de 21 de junio de 1994, que señala que «el poder de dirección del empresario presenta diversas facetas pero que es también manifestación o proyección en la gestión de personal de la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 de la Constitución».

«función social» de la propiedad. Esta referencia a la «función social» tiene como fin configurar este derecho como «cometido» o «propósito» que excede al mero interés de la persona propietaria y trasciende a los demás, convirtiéndose en un mecanismo apto para conseguir la justicia social.

Además, esta libertad de empresa, según el TC, comprende: el conjunto de facultades o posibilidades de acción necesarias para que el derecho sea recognoscible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándose, por decirlo así. Todo ello referido al momento histórico de que, en cada caso, se trata y a las condiciones inherentes a las sociedades democráticas, cuando se trate de derechos constitucionales[4].

Es decir, ello significa que siendo legítimo el poder de dirección, la empresa no puede utilizarlo, indiscutidamente, con arreglo a sus propias directrices sin control alguno, entendiendo la empresa como un núcleo segregado del resto de la sociedad, identificando interés de empresa e interés de empresario, hasta el punto de que pueda cumplirse de cualquier modo.

Aparte de estos preceptos también se ha hecho referencia, por algunos autores (Castro Argüelles, 1993: 32), al art. 128.2 CE, que establece la iniciativa económica pública, compatible con la libertad de empresa del art. 38; al art. 129 referente a la participación en la empresa que podrán promover los poderes públicos; y al art. 37 CE donde se reconoce el derecho a la negociación colectiva de las empresas y la fuerza vinculante de los convenios, por lo que la intervención de las personas trabajadoras en el establecimiento de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva y a través de los representantes viene a constituir uno de los ámbitos de más incidencia potencial en la participación de aquellos en las decisiones empresariales, por lo que a las facultades empresariales se refiere.

En una primera aproximación hacia el contenido del poder de dirección y control, lleva a pensar en tareas de ordenar, instruir, inspeccionar, verificar o vigilar. De hecho, tradicionalmente, el poder de dirección ha sido definido por parte de la doctrina como «el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo de la empresa» (Montoya Melgar, 1965: 44), o por otro sector doctrinal como la facultad o derecho potestativo, que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de las prestaciones laborales, e incluso especificar cuáles son las debidas, conforme a la cualificación profesional de la persona trabajadora, derivando así el poder disciplinario sin el cual el po-

[4] STC 11/1981, de 8 de abril.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

der de dirección carece de fuerza alguna (Alonso Olea, Casas Baamonde, 1997: 377). Desde este punto de vista, el poder de dirección se traduce en una suma de varias facultades, como son, básicamente, la de dictar órdenes y la de control y vigilancia de la actividad laboral de las personas trabajadoras.

El precepto por excelencia que recoge este poder empresarial es, sin duda, el art. 20 ET. No obstante, también en otros preceptos se reconoce, aunque sea de forma implícita, este poder. Así, en el art. 1.1 ET al referirse a la prestación de servicios, se pone de relieve que para que esta tenga la consideración de laboral deberá prestarse «dentro del ámbito de organización y dirección» del empresario; o bien, el art. 5 c) cuando señala como uno de los deberes básicos de la persona trabajadora el de «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directiva».

2.2. **Fundamento**

Determinar el fundamento o razón última sobre el que pesa el poder de dirección no es tarea nada fácil. Básicamente, podemos afirmar que han sido tres las teorías que han tratado de hallar dicha justificación, tales como la contractualista (Vidal Caruana, Vidal Beneyto, 1980:87; Montalvo Correa, 1975: 259)[5], la institucionalista (Legal-Brethe de la Gressave, 1938) y la que fundamenta el poder de dirección en la ley o en la negociación colectiva como fuentes integradoras del contenido del contrato (Gil y Gil, 1994: 49). Todas ellas tienen obstáculos para ser aceptadas unánimemente por toda la doctrina, tanto la científica como la judicial.

Todas estas tesis tienen en común que toman en consideración el elemento organizativo, puesto que: la celebración de un contrato y las consecuencias que de ello derivan no bastan para explicar por completo la presencia del poder de dirección del empresario. Es, por tanto, insuficiente para considerar a éste como mero empleador o acreedor de trabajo, para entender en su integridad la naturaleza del poder de dirección (Montoya Melgar, 1965: 38).

Por tanto, el contrato de trabajo aparece, más que como fundamento del poder directivo, como un presupuesto jurídico para su ejercicio, un título que le legitima para ejercerlo, pero que no explica su razón última, cual es la organización.

Por tanto, en la razón última del poder directivo, ya sea la organización en sí, o la libertad de empresa relacionada con la facultad de organización, aparece el iter sistema productivo-libertad de empresa-organización-contrato de trabajo, que viene a constituir la expresión sintética de todo ello, resumido en la nota característica de ajenidad, siendo esta última la que fundamenta el poder empresarial.

---

[5] También, STCT de 4 de enero de 1982.

3. **Deber de obediencia**

El deber de obediencia comprende una situación jurídico pasiva de una persona sujeta a un vínculo de subordinación, vínculo al cual no corresponde una específica prestación o un específico derecho, sino más bien un poder, concretamente, el poder de dirección. Y, solamente, el ejercicio de dicho poder conlleva para la persona trabajadora dependiente la obligación específica y particular de observar el comportamiento ordenado en virtud del deber de obediencia.

En este sentido, la persona trabajadora en su posición de subordinación frente a la empresa, queda obligado a obedecer las órdenes de la empresa. Este deber constituye, en realidad, una manifestación del deber de buena fe contractual consagrado en el art. 5.c) ET[6]. Este precepto establece la obligación de la persona trabajadora de cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Ello significa, por tanto, que la persona trabajadora se compromete a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes de la empresa, quien, podrá ordenar o, en su caso, prohibir a la persona trabajadora la realización de ciertas actividades en la relación de trabajo. Este deber se traduce en la obligación de la persona trabajadora de seguir las órdenes e instrucciones recibidas por la empresa «conformadoras del normal devenir de la actividad laboral»[7], sin que la persona trabajadora pueda «erigirse en definidor de sus propias obligaciones contractuales»[8].

Por tanto, existe un reconocimiento normativo del deber de obediencia de la persona trabajadora para con la empresa, que, a su vez, es un correlativo al poder directivo empresarial, y se fundamenta en la debida tutela ex art. 38 CE del ejercicio del derecho a la libertad de empresa. De ahí, que un sector de la doctrina estime que el fundamento de este deber se halla en la necesidad de establecer un mecanismo contractual adecuado que permita, en todo momento, satisfacer la exigencia empresarial de concreción de los términos de la prestación debida, pues la desobediencia «no tiene cabida en la lógica económica del contrato (…) ya que impide de modo directo el ejercicio habitual de la posición reguladora que realiza el poder de dirección y de control del empresario en el dispositivo contractual» (Palomeque López, 1992).

Asimismo, de las dos notas que caracterizan el contrato de trabajo, esto es, la ajenidad y la dependencia, esta última, supone básicamente que la persona trabajadora bajo este régimen no tiene capacidad para organizar su trabajo, pres-

---

[6] STSJ Murcia, de 11 de diciembre de 2025, rec. núm. 747/2025.

[7] STSJ Castilla-La Mancha, de 18 de febrero de 2011, rec. núm. 49/2011.

[8] SSTSJ Castilla-La Mancha, de 4 de febrero de 2010, rec. núm. 1318/2009; Asturias, de 24 de noviembre de 2010, rec. núm. 1883/2010.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

tándolo bajo las órdenes de la empresa, y ello se traduce en la posición de subordinación de la persona trabajadora para con la empresa. En la relación laboral, al incorporarse la persona trabajadora a la empresa bajo el poder de dirección de esta, será la empresa de quien indique de qué forma y manera se va a desarrollar esa actividad en el buen entendido que podrá producirse la contradicción de que los niveles de calidad utilizados por ese profesional podrán ser superiores a los deseados por la empresa, lo que supondrá que la persona trabajadora debe circunscribirse a las órdenes de la empresa.

La importancia de este deber se manifiesta en que su incumplimiento constituye causa de despido disciplinario. El despido por desobediencia es, pues, la consecuencia de la vulneración de ese deber de obediencia. Ahora bien, la empresa puede tener una justa causa de despido por el incumplimiento contractual de la persona trabajadora de su deber de obediencia, siempre y cuando la empresa actúe dentro del marco de las facultades directivas que le otorga el ordenamiento jurídico laboral. Así lo establecen los arts. 5.c) y 20.2 ET cuando plantean el deber de obediencia a las ordenes empresariales adoptadas «en el ejercicio regular de sus facultades directivas».

Ello significa, por consiguiente, que no toda orden de la empresa ha de ser obedecida, pues tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina, tanto científica como judicial[9], el deber de obediencia queda limitado por el contenido mismo de las facultades directivas de la empresa, dejando de surgir dicha obediencia cuando las órdenes empresariales quedan fuera de dichas facultades.

Concretamente, el art. 54.2.b) ET hace referencia a «la indisciplina o desobediencia en el trabajo» como causa de despido disciplinario. Cabe señalar que, aunque no hay alusión a la gravedad y culpabilidad, como es sabido, ambos requisitos se predican de esta causa de despido[10], al igual que del resto de causas, pues el listado de causas del art. 54.2 no es sino una concreción de la cláusula general del apartado primero, de manera que los requisitos de este recaen sobre el segundo apartado (Montoya Melgar, 2000: 464).

Por tanto, para que el incumplimiento de la persona trabajadora consistente en la desobediencia a una orden regular de la empresa sea considerada causa lícita de despido ha de ser suficientemente grave, en el sentido de que ponga en peligro el equilibro de intereses alcanzado a través del contrato de trabajo, gravedad que será analizada por el juez y que será fijada en base a todo el conjunto de características que rodeen el supuesto fáctico concreto[11]. Además, el incumplimiento debe ser culpable, es decir, imputable a la persona trabajadora, ya sea

[9] STSJ La Rioja, de 23 de julio de 2025, rec. núm. 100/2025.
[10] STSJ Cataluña, de 3 de octubre de 2025, rec. núm. 2848/2025.
[11] STSJ País Vasco, de 11 de noviembre de 2025, st. núm. 2420/2025.

por dolo o culpa[12]. Por ello, cabe afirmar que en aquellos casos en los que no se cumpla uno o ambos elementos el despido ha de ser declarado improcedente por falta de justa causa extintiva (Gorelli Hernández, 1997).

Para que pueda sancionarse la desobediencia o indisciplina de la persona trabajadora con la sanción más grave, que es el despido disciplinario, ha de revestir las siguientes características: a) Gravedad, pues es preciso que la negativa de la persona trabajadora a obedecer sea clara y en abierta contradicción con la orden empresarial, que muestre una actitud de resistencia decidida, persistente y reiterada. b) Culpabilidad, en cuanto que ha de ser imputable directamente a la persona trabajadora, que voluntaria y conscientemente se niega a cumplir la orden empresarial. c) Trascendente, que no necesariamente ha de suponer un perjuicio material para la empresa, sino que también pueda afectar al prestigio de la empresa o al interés de terceros clientes de la empresa. d) Falta de justificación, como ausencia de concurrencia de circunstancias que atemperen o atenúen la conducta de la persona trabajadora. e) En todo caso, debe aplicarse la doctrina gradualista, lo que obliga a que se adopte la decisión atendiendo a las circunstancias concurrentes, individualizando el examen de la conducta para aplicar la sanción de una forma proporcional y adecuada al hecho[13].

En definitiva, el deber de obediencia de la persona trabajadora, con fundamento en el art. 5.c) ET[14], se justifica en el poder de dirección de la empresa y de las notas de ajenidad y dependencia de la persona trabajadora. La orden debe estar vinculada a una necesidad técnica y organizativa de la empresa, debiendo ejercitarse las facultades directivas siguiendo las reglas de la buena fe contractual. Estas órdenes gozan de la presunción *iuris tantum* de su legitimidad, por lo que la regla general es que las mismas son de obligado cumplimiento por la persona trabajadora, salvo que concurran circunstancias excepcionales que afecten a su seguridad y salud o vulneren derechos fundamentales como la dignidad[15].

El deber de obediencia de la persona trabajadora no puede entenderse como una obligación absoluta, sino que está limitado a las órdenes dadas por la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas de manera que la persona trabajadora puede negarse a cumplirlas, sin incurrir en desobediencia cuando

---

[12] STSJ Canarias, de 27 de marzo de 2025, rec. núm. 22/2025, que considera que es procedente el despido por desobediencia en el trabajo por no seguir los procedimientos ordenados para el correcto cobro de los productos en caja.

[13] STSJ Galicia, de 4 de julio de 2022, rec. núm. 1368/2022.

[14] STSJ Madrid, de 15 de enero de 2026, rec. núm 4265/2025, que señala que «se asienta en las notas de ajenidad y dependencias propias del mismo, respondiendo a una indiscutible necesidad técnica u organizativa de la empresa».

[15] STSJ Andalucía, de 11 de enero de 2009, rec. núm. 1122/2008.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

la empresa actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho que excede el ejercicio regular de las funciones directivas de la empresa[16].

4. **Principio de *solve et repete***

Como se ha indicado, el deber de obediencia no es absoluto, por lo que existe un ámbito donde se aplica el llamado *ius resistentiae* o derecho de resistencia de la persona trabajadora. Concretamente, se halla en aquel límite que establece el ET en la obligación de obediencia a las órdenes empresariales dentro del ejercicio regular de sus facultades directivas, aspecto que a continuación se analizará.

Además, cabe señalar que, en el Derecho del Trabajo rige el principio de *solve et repete,* según el cual, la persona trabajadora debe obedecer las órdenes de la empresa, aunque estime que dichas órdenes constituyen una extralimitación de sus facultades directivas, y solo una vez obedecida la orden, puede reclamar contra la misma (Pedrajas Moreno, 1990: 385). Este principio se aplica a todo tipo de órdenes de la empresa, es decir, incluso cuando constituyen un exceso a los límites del poder de dirección, es decir, aunque sean órdenes ilícitas.

El fundamento de este deber reside en la concepción de que las órdenes empresariales gozan de una presunción de legitimidad, de manera que la orden debe ser obedecida por la persona trabajadora (Sala Franco *et al.,* 1995: 568; Rodríguez-Piñero, 1988:5). Este principio, en realidad, tiene como fin, por un lado, mantener el principio de jerarquía en la empresa, y a su vez, el carácter subordinado de la prestación laboral. Y, por otro lado, tiene como fin reafirmar que la persona trabajadora no puede constituirse en el definidor de sus obligaciones, no siendo aceptable que sea quien decida sobre la licitud o no de una orden empresarial. La persona trabajadora no es quién para juzgar ni decidir de antemano que una orden empresarial es irregular, por lo que la orden empresarial se presume lícita. Como señala la doctrina judicial no puede «admitirse de forma absoluta e ilimitada la tesis de que incumbe al trabajador determinar cuáles han de ser sus deberes y obligaciones», sino que el mismo deberá ejercitar «su facultad de reclamar ante las autoridades u organismos competentes si es que se considera perjudicado en sus derechos e intereses legítimos», porque, en definitiva, la persona trabajadora no puede «nunca adoptar una actitud de desobediencia reiterada al empresario (…) máxime cuando no existe riesgo inminente ni manifiesta ilegalidad o abuso de derecho»[17].

---

[16] STSJ Canarias, de 10 de junio de 2022, rec. núm. 1979/2021.

[17] STSJ Andalucía, de 11 de abril de 1997.

En definitiva, el eje sobre el que se sustenta este principio de *solve et repete* se halla, por tanto, en la presunción *iuris tantum* de legitimidad de las órdenes empresariales, como consecuencia necesaria de la nota de dependencia que caracteriza la relación laboral y que deriva, a su vez, del ejercicio de las facultades inherentes a las potestades dominicales de la empresa (Aguilera Izquierdo, 1997: 128). De esta forma, la persona trabajadora deberá, por regla general, obedecer las órdenes empresariales y, solo *a posteriori*, en caso de estimarlas ilegítimas, podrá reclamar contra ellas tratando de destruir esa presunción *iuris tantum* de legitimidad que, como se ha indicado, las caracteriza. Se parte de que la orden emitida por la empresa es legítima, no contando la persona trabajadora con la capacidad de «evaluar con sus propios criterios la regularidad de la orden empresarial»[18]. La persona trabajadora no puede despojarse de su condición de prestadora de servicios por cuenta ajena y asumir una posición de organización que solo le compete a la empresa[19].

Ahora bien, este principio plantea un problema, que es que supone que la empresa sí es sujeto suficiente para determinar y concretar en cada momento cuál es el contenido obligacional debido por la persona trabajadora.

Y ello significa, en definitiva, que si se aplica una jurisprudencia tan estricta de este principio se produciría una ampliación del deber de obediencia que llevaría a entender que al estar la persona trabajadora obligada a cumplir cualquier orden empresarial —incluso las ilícitas— y poder ser lícitamente sancionada la persona trabajadora con el despido en caso de desobediencia, esta se ve obligada no solo a cumplir las órdenes que la empresa puede dar dentro del marco de su poder directivo, sino también aquellas que quedan fuera de las facultades directivas.

5. *Ius resistentiae*

Desde un primer momento la doctrina ya señaló que cabe aplicar una limitación al principio *solve et repete,* pues: el trabajador no está obligado a obedecer los mandatos que le supongan desarrollar conductas ilícitas, inmorales o prohibidas, no incurriendo con su conducta en la causa de despido por desobediencia, por cuanto (…) el deber de obediencia termina allí donde la orden aban-

[18] SSTS de 27 de junio de 1984; de 3 de diciembre de 1987.

[19] STSJ Castilla y León, de 29 de septiembre de 2010, rec. núm. 1272/2010, que señala que «tiene que cumplir las órdenes del empresario relacionadas con la prestación laboral (...) entraña también el riesgo de convertir la organización empresarial en un espacio de desgobierno y sometido al albur de lo que en cada momento se decida hacer o no hacer por cada uno de los integrantes de esa organización».

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

dona el marco de legalidad, o cuando atenta a la dignidad humana (García Ninet, 1992: 888).

Es lo que se denomina el *ius resistentiae* o derecho de resistencia de la persona trabajadora, esto es, una desobediencia «legítima» de la persona trabajadora.

Y así se deduce de los arts. 5 y 20 ET cuando establece que se debe a la empresa la obligación de obediencia siempre en el ejercicio «regular» de sus facultades. Por tanto, la persona trabajadora tiene el derecho de resistencia, esto es, la facultad de desobedecer las órdenes empresariales cuando estas no entran dentro de un ejercicio regular de las facultades directivas de la empresa. La doctrina laboral acepta el derecho de resistencia como expresión de la irregularidad en el ejercicio de las facultades directivas y, por tanto, como límite al deber de obediencia (Palomeque López, 1992: 150; Román de la Torre, 1992: 357; Pedrajas Moreno, 1990: 386; Pérez del Río, 1986: 105). El art. 5 c) ET condiciona el deber de obediencia a la licitud o regularidad de la orden empresarial, de manera que aquellas de contenido manifiestamente irregular, de carácter antijurídico, abusivas o ignorantes de los legítimos derechos de las personas trabajadoras no atraen sobre sí el deber de obediencia estando la persona trabajadora legitimada para desobedecerlas. No es precisamente difícil encontrar referencias jurisprudenciales a la necesidad de que las órdenes empresariales cumplan con la exigencia legal de «ejercicio regular» como límite al deber de obediencia.

De esta forma, se puede señalar que el derecho de resistencia o *ius resistentiae* no es contradictorio con el principio de *solve et repete*, sino que es un mecanismo delimitador del mismo, que trata de evitar una excesiva amplitud del poder de dirección empresarial, y, por consiguiente, de las obligaciones de la persona trabajadora. El derecho de resistencia no pretende, por tanto, eliminar la doctrina del *solve et repete*, sustituyéndola por una facultad de la persona trabajadora de decidir sobre cada instrucción de la empresa la licitud o no de la misma, o lo que es igual, la discrecionalidad en materia de cumplimiento del deber de obediencia. Como señala la doctrina, todo lo contrario, una correcta interpretación del derecho de resistencia conduce a abogar por una posición intermedia entre ambas posibilidades, actuando tan solo en las del ámbito de las facultades directivas empresariales (Gorelli Hernández, 1997: 82).

La regla general es, pues, *solve et repete*, esto es, la ejecutividad de las órdenes empresariales, y el *ius resistentiae* se configura como la excepción a dicha regla general. El ejercicio regular de las facultades directivas se conforma como el elemento definidor del ámbito del deber de obediencia y la llave que cierra o da acceso al derecho de resistencia que evita la aplicación del principio *solve et repete* con sus más radicales efectos, limitándose la ejecutividad de las órdenes empresariales tan solo a las regulares. En definitiva, en virtud de este principio, las per-

sonas trabajadoras tienen el deber general de obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no[20].

Desde el punto de vista del despido disciplinario significa que la empresa no puede utilizar como lícita causa de despido la desobediencia a cualquier orden empresarial, sino solo podrá ser calificado como despido procedente la desobediencia a una orden regular de la empresa. El derecho de resistencia viene a suponer un reequilibrio entre los intereses jurídicos de la empresa y de la persona trabajadora que son reconducidos a los estrictos límites contractuales. La empresa podrá, por tanto, despedir lícitamente a una persona trabajadora que incumpla su deber de obediencia, pero, por el contrario, no puede considerarse lícito un despido que se base sobre una desobediencia a una orden que supera los límites de dicho deber.

En definitiva, cabe indicar que, este principio de *solve et repete*, a pesar de que con el paso del tiempo ha ido matizándose[21], sin embargo, la mayoría de la doctrina judicial sigue abogando por él[22]. De cualquier forma, este principio, como toda regla general, tiene excepciones, pues existen una serie de supuestos en los que es posible que la persona trabajadora desatienda la instrucción de la empresa por considerarse causa justa de desobediencia.

5.1. **Órdenes extralaborales**

El primer supuesto que legitima a la persona trabajadora a desobedecer la orden empresarial es en relación con aquellas órdenes que afectan a la conducta extralaboral de la persona trabajadora[23]. Las órdenes que afectan a la vida no laboral de la persona trabajadora están fuera de las facultades directivas de la empresa, pudiendo desobedecerlas lícitamente. No obstante, la doctrina ha estimado que pueden encontrarse algunas excepciones a esta regla general, especialmente, cuando la conducta extralaboral de la persona trabajadora repercuta negativamente sobre el desarrollo de la prestación de trabajo, dañando los intereses de la empresa que también están salvaguardados por el art. 38 CE (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo, García Murcia, 1995: 229).

También tendrán igual tratamiento las situaciones en las que la empresa da una orden que es ajena al propio contrato de trabajo[24] y no encuentra justifica-

---

[20] STSJ País Vasco, de 13 de enero de 2026, rec. núm. 2060/2025.

[21] STSJ Comunidad Valenciana, de 8 de mayo de 1998.

[22] SSTSJ Castilla y León, de 2 de octubre de 1998, rec. núm. 739/1998; Extremadura, de 9 de febrero de 1998; Madrid, de 18 de diciembre de 1997; Andalucía, de 11 de abril de 1997.

[23] SSTSJ Galicia, de 20 de noviembre de 2025, rec. núm. 3205/2025; Madrid, de 14 de noviembre de 2025, rec. núm. 499/2025.

[24] STSJ Andalucía, de 5 de febrero de 2008, rec. núm. 848/2007, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que es obligada a prestar sus tareas para una entidad distinta a la que presta sus servicios. En términos similares, STSJ País Vasco, de 17 de marzo de 2009, rec. núm. 156/2009,

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

ción por las especiales circunstancias[25], pues en estos casos la empresa está ante una «extralimitación del poder de dirección»[26], dado que esta facultad debe respetar siempre la clase, la cantidad, el lugar y el tiempo de trabajo contratado[27]. No obstante, en este último supuesto cabe tener presente que cuando el cometido ordenado empresarialmente quede fuera del objeto del contrato puede ser exigido a la persona trabajadora si existen causas justificadas de fuerza mayor, situación de peligro o riesgo inminente que no pueden ser atajadas sin la colaboración de la persona trabajadora[28]. Así, no se ha considerado justificada la desobediencia de una persona trabajadora a realizar sin más las funciones de retén[29]; la de una auxiliar de clínica de negarse a hacer la cama y servir la bandeja de los acompañantes de los pacientes, alegando que ello no forma parte de las funciones de su categoría profesional[30]; o la dejación sin más de realizar el control de glucemia por parte de una auxiliar cuando era una obligación que tenía asumida, aunque según el convenio no la tenga asignada[31]. Tampoco se ha estimado justificada la negativa de un conductor a realizar funciones de dosificador para situaciones esporádicas cuando meses anteriores se pactó el cambio de funciones con un incremento retributivo a través de un plus de productividad, pues se estima que en tal caso la actuación de la persona trabajadora implica una desobediencia constitutiva de una abierta rebeldía, poniendo en cuestión las más elementales facultades empresariales en el ámbito organizativo y de dirección[32]. Tampoco la de un conductor que se niega a limpiar la tolva del camión, pues la orden es legítima, ya que le incumbe la limpieza del camión al conductor, que queda obligado a cumplir con la orden sin perjuicio de poder impugnarla si la estima lesiva o abusiva o constituye una modificación sustancial de condiciones

---

que considera justificada la desobediencia de un capitán de marina mercante a embarcarse como primer oficial por tratarse de funciones totalmente a las suyas. Sin embargo, la STSJ Asturias, de 17 de octubre de 2003, rec. núm. 3206/2002, considera que no es ajeno a la función propia de su categoría o grupo profesional de conductor de autobús de transporte escolar cuando se le ordena realizar un viaje que tenía como finalidad el transporte de menores, aunque sea una actividad considerada extraescolar.

[25] SSTSJ Asturias, de 30 de diciembre de 2011; Galicia, de 28 de mayo de 2010, rec. núm. 708/2010; Madrid, de 14 de julio de 2008, rec. núm. 2753/2008; La Rioja, de 9 de septiembre de 2008, rec. núm. 87/2008. Esta última enjuicia el caso de una persona trabajadora que se niega a realizar guardias de retén por considerar que no están estipuladas en su contrato de trabajo.

[26] STS de 19 de enero de 1987.

[27] SSTSJ Cataluña, de 28 de marzo de 2002, rec. núm. 6620/2001; Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 1996, rec. núm. 926/1996. La primera analiza el caso de una persona trabajadora que se niega a realizar el nuevo horario tras un cambio de centro de trabajo acordado por la empresa en el ejercicio regular de su facultad de dirección alegando el trabajador que ello supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

[28] STSJ Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 1996, rec. núm. 923/1996.

[29] STSJ La Rioja, de 9 de septiembre de 2008, rec. núm. 87/2008.

[30] STSJ Baleares, de 28 de febrero de 2005, rec. núm. 664/2004.

[31] STSJ Comunidad Valenciana, de 16 de julio de 2013, rec. núm. 1188/2013.

[32] STSJ Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 2023, rec. núm. 677/2023.

de trabajo sin que concurran circunstancias de peligrosidad, ilegalidad, ofensa a la dignidad de la persona trabajadora u otras análogas que justificaran la negativa. La persona trabajadora, pues, debe cumplir las órdenes empresariales y, en su caso, impugnarlas si lo estima oportuno. Pues solo puede dejar directamente de cumplirlas cuando constituyan una manifiesta arbitrariedad y un abuso de derecho, lo que no es el caso[33].

Por el contrario, en otro caso se ha considerado justificada la no administración de medicación por parte de una auxiliar por constituir una función extralimitada de las propias de su categoría y por haberse avisado con antelación y no causar daños a los usuarios[34].

5.2. **Órdenes ilegales**

El segundo supuesto que legitima a la persona trabajadora para no obedecer las órdenes del empresario es el de «ilegalidad manifiesta»[35], aunque no entendida en sentido restrictivo, pues no se requiere que la orden alcance cotas tales como para ser tipificada de delito[36], bastando con que sea ilegal[37] desde el prisma de lo convenido o que sean emitidas por una persona que no tiene capacidad de mando sobre la persona trabajadora afectada[38].

El *ius resistentiae* de la persona trabajadora será lícito cuando la empresa actúa con «manifiesta arbitrariedad, capricho o abuso de derecho», como cuando los trabajadores se niegan a seguir prestando sus servicios porque el empresario no les ha abonado su salario mientras que a compañeros no extranjeros sí les es abonado[39], pues se entiende que la conducta de desobediencia no tiende directamente a vulnerar los designios emanados del patrono, sino a proteger los propios derechos frente al ejercicio irregular del poder de dirección.

Así, por ejemplo, uno de los ámbitos donde más se ha venido defendiendo la existencia del *ius resistentiae* es en relación con la obligación de realizar horas extraordinarias, pues uno de sus elementos caracterizadores es su voluntariedad,

---

[33] STSJ Cataluña, de 19 de mayo de 2022, rec. núm. 1972/2022.

[34] STSJ Castilla-La Mancha, de 22 de septiembre de 2005, rec. núm. 2137/2003.

[35] STSJ Andalucía, de 7 de junio de 2011, rec. núm. 3906/2010, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que disfruta de las vacaciones sin tener la autorización de la empresa.

[36] STSJ Cataluña, de 2 de septiembre de 2004, rec. núm. 3074/2004.

[37] STSJ Baleares, de 19 de abril de 1991, rec. núm. 119/1991, que obliga a la persona trabajadora a firmar un contrato en blanco.

[38] STSJ Madrid, de 8 de enero de 2026, rec. núm. 572/2025, que señala que «el deber de obediencia no es una obligación absoluta de obedecer, sino que se refiere solo a las órdenes dadas en el ejercicio regular de las facultades directivas de la empresa». En el mismo sentido, STSJ Madrid, de 18 de diciembre de 2025, rec. núm. 598/2025.

[39] SSTSJ Castilla-La Mancha, de 4 de febrero de 2010, rec. núm. 3382/2009; Galicia, de 15 de marzo de 2001, rec. núm. 761/2001.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

siendo necesario un acuerdo entre ambas partes para su realización. Eso significa que la empresa no puede obligar a la persona trabajadora a la realización de estas horas extraordinarias, pudiendo lícitamente la persona trabajadora negarse a su realización y desobedecer la orden, sin que pueda ser sancionada o despedida por ello.

Ahora bien, salvo «que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo» (art. 35.4 ET), o bien que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor, pues en tal caso la empresa podría despedir a la persona trabajadora en caso de desobediencia. Las horas extraordinarias que tienen como fin prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes entran dentro del *ius variandi* empresarial, y la persona trabajadora podría ser sancionada por desobediencia. Como señala la doctrina jurisprudencial: a) la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde al patrono y la libre aceptación o denegación al trabajador, salvo que se trate de «prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes» (excepción de emergencia; artículo 35.3 ET); b) no puede merecer esta última consideración el caso de autos, dada la fecha del despido y la fecha en que se trató de imponer horas extraordinarias, ya que la empresa pudo adoptar a su debido tiempo las medidas necesarias para la ejecución del pedido; c) no hacerlo y ante la negativa a realizar dichas horas extraordinarias, imponer la pérdida de empleo, patentiza la voluntad del empleador de obligar a todo su personal a verificar aquéllas, transgrediendo su libre voluntad de aceptarlas o no; d) así, el despido deviene nulo, por efectuarse sin base en ninguna de las circunstancias que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores; e) aunque dicho precepto contemple la desobediencia, no puede afirmarse que exista ésta, a efectos de considerar el despido procedente o improcedente, según quede acreditado o no el incumplimiento alegado por el empresario, pues la orden generadora de la misma es manifiestamente ilegal excediendo de las facultades normales de la empresa, al tratar de imponer un trabajo en el que no participaba el operario a fin de concluirlo y que venía retrasado por la mala o al menos deficiente organización empresarial, y f) si la prestación del trabajo en horas extraordinarias es voluntaria —artículo 35.4 E.T.— y es límite intrínseco para el ejercicio del derecho, el del que el Ordenamiento Jurídico no ampare tal ejercicio cuando es abusivo —artículo 7.2 del Código Civil— no cabe duda darse el mismo según la declaración fáctica en el supuesto que se contempla, en cuanto dicho ejercicio abusivo consiste en la conducta activa del empleador dañosa para el trabajador sobrepasadora manifiestamente —al despedirle por negarse a prestar horas extraordinarias— de los límites normales del ejercicio del derecho conforme a la conciencia social de los tiempos que rigen, solución concorde con la doctrina de esta Sala —SS. 23 de mayo, 14 de julio y 6 de noviembre de 1984—, que ha establecido que el abuso del derecho ha de resultar manifiesto de las circunstancias que lo determinan, es decir, las subjetivas de intención de perjudicar o de falta de un

fin serio y legítimo, o las objetivas de exceso o anormalidad en el ejercicio del derecho[40].

Asimismo, en aquellos casos en los que la empresa ordena prestar los servicios más allá de lo que constituye la jornada diaria, se justifica la conducta de la persona trabajadora cuando se trata de trabajos que tienen un tope legalmente previsto y su continuación puede afectar a la seguridad y salud de terceras personas[41], cuando se obliga a realizar un transporte sin concederle los descansos mínimos[42], o cuando se le obliga a realizar horas extraordinarias y en festivos[43]. Sin embargo, no queda justificada cuando se le presenta una alternativa laboral que no rebasa el tope de horas diarias[44], no se incumplen los descansos pactados[45], se le obliga a trabajar un día festivo[46] o fin de semana cuando estaba pactado[47].

En este sentido, se ha estimado que la trabajadora está en el ejercicio legítimo de su *ius resistentiae* cuando la misma disfruta de una reducción de jornada y horario concreto de mañana y, tras su incorporación de una situación de incapacidad temporal, se le modifica unilateralmente la jornada y el horario, sin preaviso aviso y sin seguir el procedimiento establecido en el art. 41 ET. Se considera que la trabajadora actúa legítimamente frente a una orden que atenta a un derecho fundamental[48]. En términos similares, se declara ante una persona trabajadora que se ve constreñida por la empresa para que se vacune y aporte el certificado de vacunación, pues se estima que se vulnera su derecho a la intimidad. Se estima que la negativa de la persona trabajadora a vacunarse no constituye indisciplina o desobediencia en el trabajo, pues «la vacunación es un derecho del ciudadano, pero ninguna norma la impone y, precisamente, la

---

[40] STSJ Castilla-La Mancha, de 15 de junio de 2023, rec. núm. 382/2023.

[41] STSJ Castilla-La Mancha, de 11 de noviembre de 2008, rec. núm. 699/2008, que considera justificada la negativa de una persona trabajadora que es conductor de autobuses. En términos similares, SSTSJ Madrid, de 10 de junio de 2013, rec. núm. 6718/2012; Comunidad Valenciana, de 10 de marzo de 2005, rec. núm. 69/2005, en relación con un piloto. Sin embargo, las SSTSJ Madrid, de 7 de abril de 2014, rec. núm. 1628/2013; Galicia, de 9 de octubre de 2012, rec. núm. 2792/2012, consideran injustificada la desobediencia de un piloto porque no ha sobrepasado las horas máximas estipuladas en la Ley 9/2010, de 14 de abril, que establece los tiempos de actividad aeronáutica.

[42] STSJ Extremadura, de 30 de diciembre de 2009, rec. núm. 588/2009.

[43] STSJ Castilla-La Mancha, de 15 de junio de 2023, rec. núm. 382/2023.

[44] STSJ Cataluña, de 20 de febrero de 2001, rec. núm. 7451/2000. En términos similares, SSTSJ Madrid, de 24 de marzo de 2014, rec. núm. 2082/2013; Madrid, de 4 de noviembre de 2013, rec. núm. 293/2013; Madrid, de 14 de enero de 2013, rec. núm. 4465/2012, que consideran injustificada la negativa de la persona trabajadora por no constituir una orden ilícita o atentatoria de la dignidad o integridad física de la persona trabajadora, o que comportarse la vulneración de un derecho fundamental.

[45] STSJ Madrid, de 24 de febrero de 2014, rec. núm. 1755/2013.

[46] STSJ Castilla y León, de 29 de diciembre de 1997.

[47] STSJ Cataluña, de 15 de enero de 2009, rec. núm. 7241/2008.

[48] STSJ Canarias, de 10 de junio de 2022, rec. núm. 1979/2021.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

autonomía del paciente es un principio informador de las actuaciones en el ámbito de la sanidad»[49].

De forma similar sucede con las vacaciones, donde se ha defendido el *ius resistentiae* frente a aquellas órdenes empresariales de incorporarse al trabajo durante el disfrute de las vacaciones por parte de la persona trabajadora, pues se trata de una orden directamente contraria al derecho de disfrute efectivo de las vacaciones legal y constitucionalmente reconocido (art. 40.2 CE). Lógicamente, cuando se obliga a una persona trabajadora que se halla disfrutando de su período vacacional a personarse en la empresa de forma inesperada y repentina, la negativa de la persona trabajadora queda totalmente justificada, pues se considera que se produce un exceso en el ejercicio del poder de dirección por cuanto que durante el período destinado a vacaciones el contrato se interrumpe y «salvo en situaciones excepcionales, que no constan, el empresario no puede obligar a sus trabajadores a reincorporarse al mismo, de tal suerte que éste, aun cuando no cumpliese con aquella orden no infringió deber laboral alguno»[50]. En relación con las vacaciones, se halla el caso de la persona trabajadora que se niega a cumplir con la obligación de realizar el descanso de 15 minutos durante la jornada continua para así terminar antes, y tras varias advertencias y sanciones, la empresa la despide[51].

Por otro lado, se puede hacer referencia a aquellos casos relacionados con la movilidad geográfica, donde el ordenamiento jurídico reconoce con determinadas limitaciones y en concretas circunstancias a la empresa la posibilidad de modificar unilateralmente el contenido pactado de la relación laboral. En estos casos, en virtud de dicha posibilidad legal, esto es, de la literalidad del art. 40.4.3 ET, la doctrina judicial[52] es reacia a la hora de apreciar la licitud de la posición de resistencia de la persona trabajadora cuando la orden empresarial es de des-

---

[49] STSJ Galicia, de 14 de noviembre de 2022, rec. núm. 3602/2022, que añade que «cuando el empresario emite órdenes e instrucciones que se enmarcan dentro del contrato de trabajo, existe la presunción *iuris tantum* de que son legítimas y de ahí la regla general que obliga a obedecerlas sin perjuicio de impugnarlas cuando se estimen lesivas o abusivas salvo que concurran determinadas circunstancias de peligrosidad, ilegalidad y ofensa a la dignidad del trabajador u otras análogas que justifiquen la negativa, sin que exonere de la responsabilidad la mera disconformidad con la orden, de lo que sólo puede derivarse el legítimo ejercicio de las pertinentes acciones laborales o cualquier otra de tipo sindical prevista en la legislación laboral. El *artículo 20 ET* impone a las partes —trabajador y empresario— someterse en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

[50] SSTSJ Castilla y León, de 24 de mayo de 1995, rec. núm. 396/1995; Cataluña, de 17 de enero de 1992. No obstante, la STSJ Madrid, de 14 de julio de 2008, rec. núm. 653/2008, estima que existe desobediencia de la persona trabajadora en el caso de una profesora que expresa su preferencia de trabajar impartiendo clases en verano en un determinado momento del período estival. La empresa le asigna otra fecha distinta de la solicitada ante la masiva coincidencia temporal de los distintos profesores que conformaban su plantilla. La trabajadora en cuestión no acude a prestar sus servicios en el lapso temporal que ella había elegido.

[51] STSJ La Rioja, de 29 de mayo de 2025, rec. núm. 64/2025.

[52] STSJ Andalucía, de 10 de mayo de 2012, rec. núm. 555/2012.

plazamiento. Así, no se ha considerado justificada cuando se niega a acatar una orden empresarial de desplazamiento motivada por desórdenes y desavenencias entre la persona trabajadora y aquellas con quienes convivía[53] o es constitutiva de sanción[54], o cuando se trata de un desplazamiento en el que concurren todos los requisitos legales y se ponen a disposición de la persona trabajadora todos los medios posibles como vivienda, manutención y gastos de viaje[55]. Sin embargo, se ha considerado que constituye una desobediencia justificada cuando el desplazamiento se ordena con motivo de un reciclaje profesional a pesar de comunicarse un sábado para trasladarse el primer día laborable sin que conste la razón de la premura y sin abonarse correctamente los gastos de desplazamiento[56], cuando se ordena trasladarse desde España a México, cuando había sido contratada para trabajar en España, sin especificarle cuáles serán sus nuevas funciones ni si se le mantendrán sus condiciones de trabajo[57] o cuando se niega a un desplazamiento en el que no concurre ninguna de las causas justificativas para el mismo y su desobediencia no causa perjuicios para la empresa[58].

En relación con el impago de partidas salariales, en general, se estima que no le otorga a la persona trabajadora la prerrogativa de desatender las órdenes de su empresa el impago de la diferencia salarial por el ejercicio de funciones superiores a las inicialmente contratadas[59], ni el de las horas extraordinarias, toda vez que la «orden no atenta su dignidad, ni es abusiva»[60].

Asimismo, en relación con los reconocimientos médicos, según el art. 22 LPRL, desde el punto de vista de la persona trabajadora, son voluntarios. No obstante, existen unos supuestos en los que el reconocimiento médico se convierte en obligatorio para la persona trabajadora, sin que pueda negarse a someterse a ellos. En este sentido, se ha considerado injustificada la negativa de una persona trabajadora de someterse a un reconocimiento médico para evaluar su posible sordera, puesto que era conductor y ello podía afectar a sí mismo, como a terceros[61], o la de un vigilante de seguridad que ha de desempeñar su trabajo

---

[53] STSJ Cataluña, de 7 de marzo de 2014, rec. núm. 5254/2013.

[54] STSJ Castilla y León, de 2 de octubre de 1998, rec. núm. 1814/1998.

[55] STSJ Extremadura, de 22 de diciembre de 2006, rec. núm. 731/2006. En términos, STSJ Castilla y León, de 19 de febrero de 2014, rec. núm. 107/2014.

[56] STSJ Galicia, de 1 de octubre de 1993, rec. núm. 3913/1993, que enjuicia el caso de traslado de Ferrol a Barcelona por reciclaje profesional.

[57] STSJ Madrid, de 12 de marzo de 2002, rec. núm. 6330/2001. En términos similares, STSJ Asturias, de 4 de octubre de 2013, rec. núm. 1553/2013, que considera justificada la negativa de una persona trabajadora cuyo centro de trabajo está en Chile a trasladarse a España cuando no existe centro de trabajo en España y no justifica la empresa el traslado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

[58] STSJ Castilla-La Mancha, de 14 de marzo de 2007, rec. núm. 1835/2006.

[59] STSJ Cataluña, de 5 de julio de 2002, rec. núm. 1382/2002.

[60] STSJ Comunidad Valenciana, de 7 de junio de 2011, rec. núm. 750/2011.

[61] STSJ Andalucía, de 12 de mayo de 2008, rec. núm. 2925/2007.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

en una obra en solitario, en un lugar despoblado y a horas nocturnas, siendo portador de un arma, pues con ello pone en peligro tanto su integridad física como la de terceros[62].

Y, lógicamente, el art. 12 ET contempla expresamente otra situación en la que la persona trabajadora puede oponerse a una orden empresarial. Concretamente, prevé que la persona trabajadora puede negare a la conversión de su contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, y a la inversa, y sin sufrir sanción alguna. Del mismo modo, la persona trabajadora se encuentra legalmente legitimado para negarse a la realización de las horas complementarias pactadas, de no cumplir el pacto que así lo estableciese con todos los requisitos legales.

5.3. **Órdenes que afectan a la seguridad y salud**

En tercer lugar, cabe hacer referencia al supuesto de peligrosidad o de riesgos inminentes[63] al producirse un atentado a la seguridad y salud en el trabajo[64]. Ello queda claramente reflejado en el art. 14 LPRL que establece el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

El riesgo a la salud o vida de la persona trabajadora ha de ser real, no siendo suficiente meras suposiciones, quedando, por tanto, fuera del amparo legal la desobediencia fundada en meras inquietudes de la persona trabajadora[65]. Se exige que el peligro sea real, cierto y actual, e imposible de prevenir por otros medios.

De hecho, cabe indicar que la ley prevé algunos supuestos en los que se permite que la persona trabajadora desobedezca las órdenes empresariales. Así, el art. 21 LPRL legitima a la persona trabajadora para que abandone el puesto de trabajo cuando concurra un «riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo». Lógicamente, ante una situación así prima, como no podría ser de otra forma, la seguridad y salud de la persona trabajadora[66], siempre que quede de-

---

[62] STSJ Extremadura, de 4 de febrero de 2013, rec. núm. 605/2012.

[63] STSJ Asturias, de 24 de noviembre de 2010, rec. núm. 2481/2010, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que se niega a llevar a cabo el movimiento de una caseta en la parcela sita en las instalaciones de la empresa, mediante el uso de una grúa, alegando que ello supone un riesgo para su seguridad y salud.

[64] STSJ Galicia, de 12 de abril de 2013, rec. núm. 269/2013, que enjuicia el caso de una persona trabajadora que se niega a realizar unos servicios alegando problemas de salud y solicitando que se le realice un reconocimiento médico y se le cambie a un puesto de trabajo compatible con su salud.

[65] STSJ Catilla-La Mancha, de 17 de abril de 2002, rec. núm. 396/2001.

[66] STSJ Madrid, de 28 de noviembre de 2000, rec. núm. 3543/2000, que considera justa la negativa de una persona trabajadora a continuar prestando sus servicios con una máquina por existir charco en la misma mojando los cables de la instalación.

mostrado que el riesgo para la integridad sea real, sin que basten las meras suposiciones de la persona trabajadora, de tal forma que quedan fuera del amparo legal la desobediencia laboral fundada en meras inquietudes o aprensiones de la persona trabajadora[67]. En relación con ello, la doctrina judicial tiene en consideración aquellas circunstancias que puedan afectar a la salud de la persona trabajadora para estimar que la desobediencia es justa, ya sea porque la persona trabajadora padezca dolencias cardíacas[68], tenga problemas dorso-lumbares que le desaconsejan realizar labores distintas de las que constituyen su habitual[69], o porque se nieguen por temor a actos vandálicos de terceros[70].

No obstante, no se ha estimado como causa suficiente para que la persona trabajadora pueda ejercer su autotutela ex art. 21.2 LPRL por no apreciar un riesgo grave e inminente para su vida o su salud cuando se niega a utilizar, durante la epidemia del COVID-19, la pantalla facial que la empresa ponía a su disposición, sin la cual no se permitía la entrada al centro de educación infantil y primaria[71]. Así tampoco en el caso de la negativa reiterada a someterse a los reconocimientos médicos por parte de una capitana de barco que es conocedora de los protocolos internos de la empresa donde se establece, dados los riesgos que implica la actividad desarrollada, la obligatoriedad de los reconocimientos médicos. Se estima que no existe una vulneración del derecho fundamental a la intimidad, ni tampoco existe arbitrariedad o móviles ilegítimos[72].

En relación con la pandemia de 2020 también se planteó la posibilidad de considerarse una situación de riesgo grave e inminente como base para la paralización del trabajo, especialmente, en los primeros meses. En este sentido, podría entenderse que la situación causada por el COVID-19 podría justificar la inasistencia al trabajo o la interrupción de la actividad si no se encuentran medidas suficientes para desarrollarla de forma segura, o bien, si existe un riesgo importante y real de contagio (Escribá Pérez, Martín Sebastiá, 2022: 83).

---

[67] STSJ Castilla-La Mancha, de 17 de abril de 2002, rec. núm. 243/2002, que considera que la negativa de la persona trabajadora a realizar una actividad conocida por ella por haberla prestado en otras ocasiones no encuentra amparo ni siquiera aun cuando hubiera zanjas en el lugar.

[68] STS de 14 de junio de 1988, que resta gravedad al comportamiento de la trabajadora que desatiende la orden empresarial por entender que la labor ponía en riesgo su salud.

[69] STSJ La Rioja, de 16 de mayo de 1996, que enjuicia el caso de una persona trabajadora con categoría de chófer y es conminada por su empresa para que realice labores de carga y descarga a pesar de que ésta conocía los problemas dorso-lumbares que tenía su empleada. El TSJ entiende que la orden ha sido «injusta y perjudicial para su integridad física».

[70] STSJ Comunidad Valenciana, de 23 de junio de 2000, rec. núm. 1286/2000, que enjuicia el caso de unas personas trabajadoras que se negaron a trabajar solos reclamando prestar sus servicios en compañía de otras personas trabajadoras que se dedicaban a las mismas tareas porque el sitio donde trabajaban era utilizado como lugar para consumir drogas.

[71] STSJ Andalucía, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 1413/2022.

[72] STSJ Canarias, de 26 de octubre de 2023, rec. núm. 1266/2022.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

Sin embargo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su «Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus», aunque reconoció la situación de excepcionalidad de la pandemia, señaló que la interpretación que debía hacerse sobre el riesgo grave e inminente debía ser restrictiva. Consideró que el riesgo de contagio por COVID-19 no derivaba directamente del propio trabajo ni de la naturaleza de las empresas, de tal forma que no cabía considerarse como riesgo laboral, por lo que no le era aplicable la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente.

Así, se consideró causa justa de despido la falta de asistencia de la persona trabajadora de una empresa de construcción a su trabajo por estimar que la pandemia causada por el COVID-19 era riesgo grave e inminente, cuando la empresa previamente había procedido a comunicar a las personas trabajadoras las medidas preventivas sobre distancia de seguridad, higiene, etc.[73] Se estima que no se puede reconocer a la persona trabajadora la autotutela que prevé el art. 21.2 LPRL en orden a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo durante la epidemia de COVID-19 por estimar que no cabe apreciar un riesgo grave e inminente para su vida o salud[74].

Por otro lado, cabe indicar que el nuevo permiso climático regulado en el art. 37.3 g) ET, el cual se halla claramente vinculado con el art. 21.2 LPRL, constituye una manifestación más del ius resistentiae que legitima a la persona trabajadora para desobedecer las órdenes empresariales cuando concurran las circunstancias reguladas en el mismo. Pero, además, con el plus añadido de que con este permiso se refuerza esta facultad de la persona trabajadora al conferirle el derecho a disfrutar de un permiso retribuido cuando el riesgo grave e inminente se produzca en las circunstancias del citado precepto estatutario (Cordero Gordillo, 2025: 112).

Concretamente, el art. 37.3 g) ET diferencia dos supuestos para disfrutar de este permiso, los cuales toman como base la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación para poder acceder al mismo, como son, por un lado, por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o, por otro lado, cuando exista una situación de riesgo grave e inminente. Como se observa, se trata de supuestos previstos para los casos, principalmente, de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, aunque también pueden abarcar otros supuestos de catástrofes naturales no relacionados con el clima como terremotos, tsunamis o erupciones volcánicas, entre otros, así como las limitaciones o prohibiciones al desplazamiento. Asimismo, comprende tanto los casos en los que se ha emitido una alerta sin que el riesgo se haya materializado aun, como

[73] STSJ Asturias, de 27 de julio de 2021, rec. núm. 1390/2021.
[74] STSJ Andalucía, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 1413/2022.

aquellos en los que las consecuencias o daños provocados por el suceso impidan el desplazamiento al centro de trabajo (Cordero Gordillo, 2025: 110). Es de resaltar que, en el primer caso, debe partirse del dato objetivo de la existencia de recomendaciones, prohibiciones y limitaciones al desplazamiento emitidas por la autoridad competente (Miñarro Yanini, 2024; Cruz Villalón, 2025), mientras que en el segundo el disfrute del permiso está justificado cuando el desplazamiento implique un riesgo para la seguridad y salud de la persona sin que se requiera ese aviso o recomendación de la autoridad competente, siendo la valoración del riesgo grave e inminente, de forma subjetiva, por parte de la persona trabajadora (Miñarro Yanini, 2024).

En cuanto a la necesidad de que exista un previo incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones para que la persona trabajadora pueda paralizar su actividad e, incluso, abandonar el lugar de trabajo, cabe entender que, en el supuesto de riesgo grave e inminente ex art. 37.3.g) ET, lo más habitual es que exista un previo incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas, ordenando a las personas trabajadoras a acudir a sus puestos de trabajo pese a existir una alerta meteorológica o no adoptando ninguna medida al respecto (Cordero Gordillo, 2025: 112).

Por último, en cuanto a los límites del derecho a la paralización de la actividad ex art. 21.2 LPRL, cabe diferenciar dos líneas. Por un lado, la teoría de la objetivación del riesgo que parte de que, efectivamente, existió un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de la persona trabajadora, y, por otro lado, la teoría de la subjetivación del riesgo que se basa en valorar si la actuación de la persona trabajadora es de buena o mala fe (Basterra Hernández, 2024). Esta última teoría sería la más adecuada para justificar el disfrute del permiso ex art. 37.3.g) ET.

5.4. **Órdenes que afectan a la dignidad o derechos fundamentales**

En cuarto lugar, cuando se atenta contra la dignidad de la persona trabajadora[75], o afecte a sus derechos fundamentales. La persona trabajadora no queda obligada a obedecer aquellas órdenes de la empresa que sean contrarias al lícito ejercicio de los derechos constitucionalmente protegidos. Como señala el TC[76], la formalización de un contrato de trabajo por la persona trabajadora a través del cual se inserta dentro de un organigrama productivo no supone que esta sufre una pérdida de sus derechos esenciales sometiéndose a la voluntad de la empresa. Ahora bien, no puede desconocerse que la inserción en la organización empresarial supone una modulación de aquellos derechos, en la medida absolutamente imprescindible para un correcto desarrollo de la actividad productiva.

[75] STSJ Galicia, de 28 de mayo de 2010, rec. núm. 708/2010.
[76] Entre otras, STC 98/2000, de 10 de abril.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

Ello es consecuencia del reconocimiento de los derechos empresariales recogidos en los arts. 33 y 38 CE. Como señala la doctrina «el funcionamiento de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionalmente reconocidos» (Fernández López, 1985: 43).

En este sentido, cabe tener en cuenta que el ejercicio de determinados derechos constitucionales de la persona trabajadora se encuentra más limitado en las empresas de tendencia donde la reducción del ejercicio de determinados derechos fundamentales de las personas trabajadoras se justifica por el hecho de que la empresa de tendencia actúa en realidad como un mecanismo de expresión de determinados derechos constitucionales. Desde este punto de vista es lógico que la persona trabajadora no pueda denigrar ni dañar públicamente la ideología o creencia de la empresa.

La situación de la persona trabajadora en las empresas de tendencia, concretamente en relación con su derecho a la libertad ideológica y religiosa y a la no discriminación, se ve limitado por tener que compaginarse con el derecho de la empresa a difundir fielmente su mensaje moral o ideológico. Esta limitación se halla justificada jurídicamente por el art. 1.2 Convenio núm. 111 OIT[77], según el cual no supondrá trato discriminatorio de la persona trabajadora cuando las distinciones estén basadas en calificaciones exigidas en un empleo determinado, así como por el art. 4.1 Directiva 2000/78/CE[78], que dispone que no se considerará una diferencia de trato discriminatoria cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Este precepto, asimismo, ha sido transpuesto literalmente en el art. 34.2 Ley 62/2003[79].

Así se ha estimado amparado el *ius resistentiae* de la persona trabajadora como medio protector de su derecho a la intimidad personal ex art. 18 CE cuando la empresa obliga a las personas trabajadoras a realizarse la prueba de antígenos para el COVID-19, pues se estima que se trata de una orden empresarial que no puede calificarse como una instrucción común y regular en el ámbito de la relación laboral, cuando además la empresa no suministró suficientes datos para analizar y justificar que la prueba de antígenos respondía al principio de proporcionalidad[80].

Por otro lado, cabe hacer también referencia a aquellos derechos relacionados con la imagen de la persona trabajadora, donde se considera que sí existe

---

[77] De 25 de junio de 1958.
[78] De 27 de noviembre.
[79] De 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
[80] STSJ Galicia, de 4 de julio de 2022, rec. núm. 1368/2022.

una norma legal o convencional, o incluso un uso o costumbre en la empresa al respecto, la persona trabajadora debe obedecer la orden empresarial[81]. No obstante, en algún caso, la doctrina judicial[82] ha argumentado a favor del derecho a la propia imagen de la persona trabajadora que se debe permitir siempre que el aspecto, en general, resulte limpio y aseado. En relación con el uniforme que puede exigir la empresa es crucial diferenciar según si la actividad desarrollada por la persona trabajadora se trata de una actividad del sector secundario o del sector servicios, pues en el primero de ellos, el uniforme cumple una función claramente de protección de riesgos laborales de la trabajador, mientras que en el ámbito del sector de servicios o de atención al cliente, ya no se ve tan claramente dicha función, sino que más bien, se trata de ofrecer una buena imagen de la empresa. En este sentido, se admite sin excesivas dificultades que cuando exista un interés empresarial legítimo, como sucede en trabajos de cara al público, la empresa está facultada para exigir la uniformidad en la vestimenta, o para rechazar una indumentaria o una apariencia demasiado informal, incluso en este ámbito, el TS[83] señala que la decisión acerca de la uniformidad corresponde a la empresa. En un primer momento, la doctrina judicial[84] consideró lí-

[81] SAN de 30 de septiembre de 1999, st. núm. 75/1999, que enjuicia la facultad de la empresa de imponer una determinada uniformidad en el trabajo a sus empleados; STC 170/1987, de 30 de octubre, que deniega el amparo a una persona trabajadora que alegaba vulneración del derecho a la propia imagen al haber sido despedida antes y reiterada negativa a rasurarse la barba, siendo uso y costumbre en el sector de hostelería que aquella personas trabajadoras que tengan contacto directo con el cliente deben permanecer afeitadas. En términos similares, STSJ Madrid, 18 de abril de 2001, rec. núm. 1405/2001, en relación con un cocinero de un restaurante que desde el ingreso en la empresa lucía bigote. Veinte años después, decidió además del bigote, llevar perilla. También la STSJ Madrid, de 10 de julio de 2001, rec. núm. 157/2001, en la que un jefe de partida de cocina de un restaurante fue despedido por no utilizar el uniforme requerido por la empresa para manipular alimentos.

[82] STSJ Madrid, de 26 de marzo de 1992, rec. núm. 15752/1989, en la que se sostiene que «la decisión sobre si la estética corporal se favorece o no con el uso de la barba es parte integrante de la intimidad personal y del derecho a la propia imagen. Cuando trasciende del área personal al ámbito de las relaciones sociales en que la persona desarrolla su actividad profesional, hay que reconocer que aquel derecho puede tener límites que vienen impuestos por la necesaria adecuación que debe existir entre la función que realiza el titular y los presupuestos esenciales que le son exigibles en relación a las características de la actividad». Del mismo modo lo estima la STSJ Madrid, de 18 de abril de 2001, rec. núm. 1405/2001.

[83] STS de 23 de enero de 2001, rec. núm. 1851/2000. Esos argumentos servían para ratificar la licitud de la decisión de RENFE sobre la uniformidad del personal del AVE; en concreto, el personal masculino debía usar pantalón y calcetines, mientras que las mujeres habían de vestir medias y falda con un largo prefijado (dos centímetros por encima de la rótula).

[84] STSJ Canarias, de 20 de diciembre de 2001, rec. núm. 1376/1999, declaró legítimas las reglas de uniformidad impuestas por una empresa dedicada al handling en aeropuertos, configurando requisitos diferentes para hombres y mujeres. En similares términos, STSJ Andalucía, de 27 de noviembre de 2008, st. núm. 2215/2008, que analiza el conflicto motivado por el rechazo sindical a que el personal femenino de enfermería de una clínica privada vistiese falda, delantal y cofia. El TSJ sostiene que el que el uso social admita que la mujer utilice indistintamente en su vestimenta, falda o pantalones, no supone que la empresa no pueda imponer un determinado uniforme, máxime

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

citas las decisiones empresariales que obligan a sus personas trabajadoras a utilizar un determinado uniforme, y además a que el mismo sea diferente para hombres y mujeres.

En síntesis, y como señala la doctrina judicial[85], los principales fundamentos del derecho de resistencia de la persona trabajadora son la seguridad y salud en el trabajo, los derechos fundamentales del persona trabajadora (huelga, sindicación…) y la ilegalidad de la orden empresarial. En este sentido, dentro de la negativa a cumplir las órdenes por considerarlas abusivas se encuentra una gran casuística de supuestos de diferente orden. Este derecho de *ius resistentitae* se reconoce cuando la orden sea «manifiestamente ilegal, atente a su dignidad, sea abusiva en extremo o bien ponga en peligro la seguridad e integridad física del trabajador»[86]. Y la persona trabajadora puede negarse a cumplir dichas órdenes, sin incurrir en desobediencia «cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho (…) así como en aquellos supuestos en los que las órdenes vulneren derechos fundamentales»[87].

En definitiva, el *ius resistentiae*: opera no sólo frente a órdenes de contenido delictivo o cuyo incumplimiento entrañe riesgo grave para la integridad física del trabajador, sino también frente a órdenes atentatorias a la dignidad personal del trabajador, o que sean fruto de la arbitrariedad, capricho o abuso empresarial; entender lo contrario supondría, desde una perspectiva constitucional, pervertir el contenido del vínculo contractual, razón por la cual la doctrina jurisprudencial se ha cuidado de conjugar conductas, antecedentes, trascendencia y gravedad para calibrar la proporcionalidad y adecuación entre el hecho imputado y la sanción impuesta[88], de forma tal que «una simple desobediencia que no encierra una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa, o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo»[89].

---

cuando el servicio se presta de cara al público lo que justifica la identificación de las personas que trabajan. No obstante, la STS de 19 de abril de 2011, rec. núm. 16/2009, donde enjuicia este caso en recurso de casación señala que esta práctica empresarial carece totalmente de justificación objetiva y razonable convirtiéndose así en discriminatoria. La STSJ Madrid, de 22 de septiembre de 2009, rec. núm. 3461/2001, considera también justificado el despido de una persona trabajadora por no llevar el uniforme tal y como le indica la empresa, concretamente, llevar el polo fuera del pantalón. Sin embargo, la STSJ Aragón, de 28 de marzo de 2014, rec. núm. 140/2014, no considera justificado el despido de un conductor por no usar la corbata corporativa y quitar los elementos reflectantes del chaquetón.

[85] SSTSJ Galicia, de 9 de octubre de 2012, rec. núm. 2792/2012; Galicia, de 13 de marzo de 2007, rec. núm. 428/2007; Castilla-La Mancha, de 22 de marzo de 2006, rec. núm. 738/2006.

[86] STSJ Madrid, de 15 de julio de 2016, rec. núm. 383/2016.

[87] STSJ Andalucía, de 11 de abril de 2024, rec. núm. 1413/2022.

[88] SSTS de 10 de julio de 1986; de 16 de julio de 1986.

[89] STS de 5 de marzo de 1987.

5.5. *Ius resistentiae* en el marco de la sucesión de empresas

El art. 44 ET regula la subrogación contractual de la empresa como consecuencia de los cambios de titularidad de la misma. El precepto parte de la base de que el contrato de trabajo subsiste a la transmisión de empresa, con el único cambio en la modificación de la empresa. De esta forma, el art. 44 ET elimina la capacidad de decisión de las partes al respecto, no concediendo espacio a la autonomía de la voluntad, ya que exige la subrogación contractual y requiere a la nueva empresa el respeto a los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social (Rodríguez Cardo, 2019: 374).

En estos casos, la persona trabajadora queda protegida por la normativa estatutaria, pero no tiene tampoco capacidad de decisión ni papel alguno más allá de la aceptación. Es decir, el art. 44 ET no prevé que el consentimiento de la persona trabajadora sea requisito para la subrogación contractual, la cual se produce *ex lege*. Tanto el at. 44 ET como la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, ponen el acento en la empresa, pues el objetivo consiste en evitar que la transmisión de empresa conduzca a la extinción del contrato de trabajo o a su continuidad en condiciones sustancialmente distintas —habitualmente peores—.

Como se observa, el *ius resistentitae* de la persona trabajadora no tiene margen de maniobra en situaciones de transmisión de empresa mortis causa, o incluso, inter vivos cuando la anterior empresa cesa por completo la actividad empresarial.

El *ius resistentiae* solo tendría sentido y eficacia cuando tenga lugar con anterioridad a la subrogación contractual, permitiendo a la persona trabajadora oponerse a la variación en el otro sujeto del contrato. Es posible que la persona trabajadora esté disconforme con la subrogación contractual cuando sus expectativas pudieran hacer más atractiva la continuidad del contrato en los mismos términos y con las mismas partes que un cambio en la figura de la empresa, con la incorporación a una nueva estructura organizativa. Es decir, la persona trabajadora trataría de ejercer el derecho a permanecer ligado a la empresa cedente evitando la subrogación contractual. Lógicamente, este derecho solo tiene sentido cuando la transmisión de empresa es inter vivos y la empresa cedente continúe desarrollando una actividad empresarial. De esta forma, la persona trabajadora podría rechazar la «transmisión» de su contrato y continuaría bajo la dirección de la empresa originaria, no incorporándose a la nueva empresa (Rodríguez Cardo, 2019: 376).

Por consiguiente, el art. 44 ET constituye una norma imperativa legal que no puede ser eludida por la empresa cedente y cesionaria. No obstante, cabe con-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

siderar que la persona trabajadora podría tener cierta eficacia, pues si la finalidad del art. 44 ET es la conservación de los contratos de trabajo, o que la nueva empresa no pueda exonerarse de las obligaciones laborales de la anterior, no parece contradecir dicho precepto que la persona trabajadora decida mantener su contrato de trabajo con la empresa originaria, siempre que esta, lógicamente, continúe desarrollando su actividad productiva. En este sentido, el TS[90] ha señalado, en relación con un conflicto colectivo de cesión de contratos de trabajo por parte de una empresa a otra que pasa a desempeñar por orden legal la misma actividad que la cedente, que es voluntario para las personas trabajadoras, de tal forma que la validez de la subrogación contractual se supedita a su aceptación expresa o tácita. Por consiguiente, el rechazo de la persona trabajadora supone el mantenimiento de su contrato en las mismas condiciones y, por ende, sin que pueda producirse la sustitución de una empresa por otra. El TS considera que la falta de prestación por parte de las personas trabajadoras conlleva la nulidad de la cesión y su derecho a reintegrarse en la empresa originaria[91].

No obstante, la doctrina judicial comunitaria[92] considera que la persona trabajadora puede «oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral y, de esta forma, renunciar a la protección que le ofrece la Directiva». La Directiva no garantiza que la persona trabajadora que rechace la subrogación pueda permanecer prestando servicios para la empresa cedente en las mismas condiciones precedentes, ni que el contrato de trabajo debe pervivir, y los Estados Miembros tienen en este contexto un margen de actuación, ya que pueden establecer que «el contrato de trabajo o la relación laboral podrá ser resuelto a iniciativa de la persona trabajadora o de la empresa», o que «se mantendrá en vigor con el transmitente».

Por consiguiente, nuestro TS admite que la persona trabajadora se niegue a la subrogación contractual si esta deriva de una cláusula convencional o de un

---

[90] SSTS de 29 de febrero de 2000, rec. núm. 4949/1998; de 11 de abril de 2000, rec. núm. 2846/1999; de 23 de octubre de 2001, rec. núm. 804/2000. En las mismas se analiza el proceso de descentralización productiva de Iberia, que en el marco de la liberalización exigida por la Directiva 1996/76/CE, de 15 de octubre, relativa al acceso al mercado de asistencia en tierra en los aeropuertos de la Comunidad, decidió externalizar una parte de las operaciones de carga en diversos aeropuertos. Tras el correspondiente concurso público resultaron adjudicatarias dos empresas que se comprometían a subrogarse en los contratos de Trabajo de quienes ya estaban prestando estos servicios para Iberia y que debían abandonar la compañía aérea ante la reducción del volumen de tareas.

[91] STS de 21 de marzo de 2005, rec. núm. 1823/2004, que señala que la subrogación empresarial no es posible de ordinario «sin el consentimiento del trabajador, pues en la relación laboral empresario y trabajador son a la vez deudor y acreedor de salario y de trabajo, y el cambio de empresario (deudor de salario) solo puede realizarse con el consentimiento del trabajador (acreedor de salario y de las restantes prestaciones a cargo del empresario), como dice claramente el artículo 1205 del Código Civil».

[92] STJCE de 16 de diciembre de 1992, C-132/1991, C-138/1991, C-139/1991, Asunto Katsikas.

acuerdo entre las partes, pero no cuando entra en juego el art. 44 ET, al considerar que se produce *ope legis,* imponiéndose tanto a la empresa como a la persona trabajadora. No obstante, esta interpretación no se ajusta la doctrina judicial comunitaria que permite que la persona trabajadora pueda rechazar la subrogación contractual también en la transmisión de empresa ex art. 44 ET.

6. **A modo de reflexión final**

La persona trabajadora, en su relación laboral, queda sujeta a un deber de obediencia en relación con la empresa y en base a todo lo indicado anteriormente, no cabe duda que la persona trabajadora se halla en una situación de inseguridad jurídica en materia de obediencia a las órdenes empresariales. El ET obliga a la persona trabajadora a obedecer de forma expresa aquellas órdenes empresariales ejercidas en el ejercicio regular del poder de dirección empresarial. Pero la realidad del ordenamiento jurídico laboral y la práctica real parece obligarle a cumplirlas todas.

Cuando la empresa emite aquellas órdenes e instrucciones que se enmarcan dentro del contrato de trabajo, existe la presunción *iuris tantum* de que son legítimas y de ahí la regla general que obliga a obedecerlas sin perjuicio de impugnarlas cuando se estimen lesivas o abusivas salvo que concurran determinadas circunstancias de peligrosidad, ilegalidad y ofensa a la dignidad de la persona trabajadora u otras análogas que justifiquen la negativa, sin que exonere de la responsabilidad la mera disconformidad con la orden, de lo que sólo puede derivarse el legítimo ejercicio de las pertinentes acciones laborales o cualquier otra de tipo sindical prevista en la legislación laboral. El art. 20 ET impone a las partes —persona trabajadora y empresa— someterse en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La doctrina, tanto científica como judicial, tiene declarado que la persona trabajadora cuenta con el *ius resistentiae* frente a las órdenes empresariales que considere que se extralimiten de lo previsto en el ordenamiento jurídico. Ahora bien, no existe un expreso y claro criterio delimitador de la regularidad de la orden empresarial. Además, de la doctrina judicial se desprende que en la práctica los órganos judiciales son más favorables a la aplicación del principio *solve et repete* que al *ius resistentiae*. Y, además, cabe indicar, que el despido disciplinario con el que puede ser sancionada la persona trabajadora por no obedecer «erróneamente» una orden empresarial que, a pesar de serlo, no lo es, a juicio del órgano judicial, de tal relevancia como para justificar su desobediencia.

El principio *solve et repete* se erige como norma general sin que la persona trabajadora pueda unilateralmente decir sobre la idoneidad o no de la instrucción u orden emitida por la empresa. Pero, como se ha indicado, la persona

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

puede poner resistencia frente a órdenes empresariales que claramente rebasan el ejercicio legítimo del poder de dirección.

Por consiguiente, es fundamental establecer una clara definición legal sobre cuándo una orden es o no regular, y, por consiguiente, la persona trabajadora debe o no obedecer. Y en los casos en los que la orden empresarial no se ajuste a la legalidad vigente, la persona trabajadora podrá disponer de mayor margen de oposición de la que con posterioridad y cuando ya ha cumplido le otorgan los órganos judiciales.

De ahí, que se proponga modificar el ET y establecer un precepto similar al art. 21 LPRL en el sentido de prever con carácter general cuándo la persona trabajadora puede lícitamente oponerse a una orden empresarial. Y, hasta dicho momento, cabe entender que, en aquellos casos en los que existiendo indicios de que la desobediencia de la persona trabajadora no se debe a su irresponsabilidad, negligencia o mala fe, esta puede lícitamente incumplir una orden previsiblemente irregular sin ser sancionada por tal oposición (Fabregat Monfort, 2003: 26).

7. **Bibliografía**

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel (1997). *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi.

ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia (1997). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense.

BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel (2024). «Prevención de riesgos laborales y poder de dirección del empresario: el *ius resistentiae* del trabajador ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud», *Trabajo y Derecho*, 111.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia (1993). *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Pamplona: Aranzadi.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, María Teresa (1997). «El nuevo poder de dirección del empresario», en BODAS MARTÍN, R. (coord.), *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Ibidem.

CORDERO GORDILLO, Vanesa (2025). «El nuevo permiso climático del artículo 37.3.g) ET», en PÉREZ DEL PRADO, Daniel (coord.), *Tiempo de trabajo y cambio climático: libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (2025). «El trabajo ante las emergencias climáticas», *El nacional.cat*. Disponible en https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trabajo-emergencias-climaticas-jesus-cruz-villalon_1327360_102.html

ESCRIBÁ PÉREZ, Ana Nieves; MARTÍN SEBASTIÁ, José Manuel (2022). «El derecho de resistencia en tiempos de pandemia», *Lan Harremanak*, 47.

FABREGAT MONFORT, Gema (2003). «La posición del trabajador ante las órdenes empresariales ¿*ius resistentiae* o *solve et repete*?, *Revista de Treball, Economia i Societat*, 27.

Fernández López, María Fernanda (1985). «Libertad ideológica y prestación de servicios», *RL*, 7.
García Ninet, José Ignacio (1979). «El deber de obediencia en el contrato de trabajo (notas para un estudio)», *Revista de Derecho Privado*, 63, 9.
Gil y Gil, José Luis (1994). *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia.
Gorelli Hernández, Juan (1997). «Deber de obediencia y despido por desobediencia», *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Albacete.
Legal-Brethe de la Gressaye (1938). *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*. París.
Luque Parra, Manuel (1999). *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral* [tesis].
Martín Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo, Fermín; García Murcia, Joaquín (1995). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
Miñarro Yanini, Margarita (2024). «El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos», *Briefs de la AEDTSS,* 111.
Montalvo Correa, Jaime (1975). *Fundamentos de Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.
Montoya Melgar, Alfredo (2000). «El poder de dirección del empresario», *REDT*, 100.
Montoya Melgar, Alfredo (2022). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
Montoya Melgar, Alfredo (1965). *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
Palomeque López, Manuel Carlos (1992). «La indisciplina o desobediencia en el trabajo», en AA. VV., *Estudios sobre el despido disciplinario*. Madrid: Acarl.
Pedrajas Moreno, Abdón (1990). «Traslado y obediencia debida del trabajo: criterios jurisprudenciales», *AL*, 33.
Pérez del Río, María Teresa (1986). «La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1986», *TL*, 8.
Rodríguez Cardo, Iván Antonio (2019). «Sucesión de empresas y *ius resistentiae* del trabajador», en García Murcía, Joaquín (dir.), *Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.* Cizur Menor: Aranzadi.
Rodríguez-Piñero, Miguel (1988). «Obediencia debida y desobediencia justificada», *RL*, 1.
Román de la Torre, María Dolores (1992). *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid: Grapheus.
Sala Franco, Tomás *et al.* (1995). *Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
Vidal Caruana, Gonzalo; Vidal Beneyto, Gonzalo (1980). *Dirección participativa y autoridad en la empresa*. Madrid: Consejeros Laborales e Información Social.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28565

Lan Harremanak, 2026, 55, 388-393
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28397

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

RESEÑA DE ELISABET VELO I FABREGAT. *EL TRABAJO A DOMICILIO: UNA PERSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA DESDE SUS ORÍGENES HASTA LA DICTADURA DE PRIMO DE RIVERA,* ED. ARANZADI LA LEY, 2024, 209 PÁGINAS

Roldán Jimeno Aranguren*

Universidad Pública de Navarra (UPNA), España

El libro *El trabajo a domicilio: una perspectiva histórico-jurídica desde sus orígenes hasta la Dictadura de Primo de Rivera* de la historiadora del derecho Elisabet Velo i Fabregat, aborda un aspecto de la historia social del apenas conocido, el trabajo a domicilio, y lo hace analizando contradicciones del naciente Derecho del Trabajo y las persistentes desigualdades de género que lo atravesaron desde la economía preindustrial hasta su primera normativización en 1926, durante la Dictadura de Primo de Rivera.

Se trata de una obra inscrita tradición historiográfica que viene reivindicando la necesidad de comprender los límites y las exclusiones del Estado social, que, en su caso, acomete desde el marco de la Historia del Derecho con perspectiva de género, una mirada que, ciertamente, atraviesa toda la investigación, tal y como lo subraya María Jesús Espuny en el prólogo del libro.

La introducción de la obra delimita con claridad el objeto de estudio y anticipa sus principales tesis. Velo i Fabregat define el trabajo a domicilio por la dispersión del lugar de trabajo, el carácter familiar del taller y la amplia presencia femenina. Subraya, además, la exclusión que sufrió el trabajo a domicilio en la primera legislación protectora, tanto por razones tanto técnicas —dificultad

**** Correspondencia a:*** Roldán Jimeno Aranguren – roldan.jimeno@unavarra.es – https://orcid.org/0000-0002-1400-282X

Cómo citar: Jimeno Aranguren, Roldán (2026). «Reseña de Elisabet Velo i Fabregat. *El trabajo a domicilio: una perspectiva histórico-jurídica desde sus orígenes hasta la Dictadura de Primo de Rivera*»; *Lan Harremanak,* 55, 388-393. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28397).

Recibido: 14 marzo, 2026; aceptado: 25 marzo, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

de inspección y confusión con el trabajo doméstico— como ideológicas, vinculadas a la consideración del trabajo femenino como actividad complementaria. Ello consolidó un trabajo precario e invisibilizado, al margen de un Derecho del Trabajo que, por entonces, se centraba en el obrero fabril. Desde esta perspectiva, la autora identifica continuidades de larga duración —la asociación entre mujer, hogar y trabajo no regulado— y analiza los cambios acaecidos desde finales del siglo xix hasta la ley de 1926, apoyando su investigación en un amplio repertorio de fuentes normativas, administrativas y doctrinales.

El primer capítulo, a modo de antecedentes lejanos, sitúa los orígenes del fenómeno en el Antiguo Régimen, donde, sabido es, no existió el más mínimo reconocimiento jurídico del trabajo femenino. En el ámbito rural, las mujeres participaban en múltiples tareas productivas, mientras que en las ciudades la organización gremial restringía su acceso autónomo al trabajo. Esta exclusión se vio reforzada por discursos morales y religiosos que limitaron su actividad fuera del hogar.

En el capítulo segundo, Velo i Fabregat examina el período comprendido entre la Ilustración y la consolidación del Estado liberal, analizando la interacción entre las nuevas ideas económicas y las persistentes estructuras de género. Destaca que, mientras el liberalismo proclamaba la libertad de industria y abolía las trabas gremiales, se mantenía —e incluso reforzaba— la subordinación femenina al ámbito doméstico. Los códigos civiles y penales del siglo xix consagraron la incapacidad jurídica de la mujer casada, su sometimiento a la autoridad marital y su exclusión de los derechos políticos. En este contexto, el trabajo femenino fuera del hogar era percibido como una anomalía tolerada por la necesidad, pero no como una actividad merecedora de protección jurídica, de ahí que, como observa la autora, cuando la industrialización transformó las formas de producción, el trabajo a domicilio femenino continuó interpretándose como una prolongación de las tareas domésticas.

En este mismo marco cronológico, el tercer capítulo analiza la transformación del trabajo a domicilio en el contexto industrial, donde pasó a integrarse como un apéndice de la fábrica mediante sistemas de subcontratación que eludían la legislación laboral. Sectores como el textil o la confección emplearon masivamente a mujeres y niños en condiciones profundamente precarias. El caso español, caracterizado por un desarrollo industrial tardío, favoreció la persistencia de estas formas productivas y retrasó su regulación en comparación con otros países europeos. La autora muestra cómo la primera legislación social española —desde la Ley Benot de 1873 hasta las normas de 1900— excluyó deliberadamente el trabajo a domicilio, al considerarlo parte del ámbito privado. La Comisión de Reformas Sociales (1883) proporcionó, no obstante, un diagnóstico detallado de sus condiciones marcadas por los bajos salarios, las largas jornadas, el trabajo infantil y la insalubridad, aunque estas conclusiones no se tradujeron en una regulación efectiva.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28397

En el cuarto capítulo, Elisabet Velo amplía el análisis al contexto internacional, destacando el papel del modelo inglés y de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores (1901), que impulsó el debate que discurría entre la prohibición y la reglamentación. Finalmente, se impuso esta última, proponiéndose medidas como el registro de trabajadores y trabajadoras, la fijación de salarios mínimos, la inspección o la creación de comités mixtos, que influirían en las legislaciones nacionales. A partir de los informes nacionales elaborados para la Asociación, correspondientes a países como Alemania, Francia, Bélgica, Suiza, Austria, Italia o España, Velo analiza, entre otros aspectos, los salarios insuficientes, las jornadas prolongadas, las condiciones de trabajo insalubres en viviendas-taller, el empleo masivo de mujeres y niños y una acusada dispersión geográfica que dificultaba la organización colectiva.

Fue especialmente importante el papel de las asociaciones católicas femeninas, encuadradas en un feminismo asistencial que buscaba proteger a las obreras sin cuestionar el orden social. Elisabet Velo lo aborda en el quinto capítulo, a través de figuras como Dolors Monserdà o María de Echarri. También analiza iniciativas como sindicatos mixtos, patronatos o ligas de compradoras, así como la influencia del catolicismo social y de la encíclica *Rerum Novarum*. Aunque contribuyeron a visibilizar el problema, estas iniciativas mantuvieron un enfoque moralizador y limitaron el desarrollo de una organización obrera autónoma.

En el libro de Velo i Fabregat es especialmente meritorio el capítulo sexto aborda el primer intento del Estado español de regular el trabajo a domicilio a partir de los trabajos preparatorios del Instituto de Reformas Sociales (IRS), creado en 1903. A través de las Memorias de la Inspección de Trabajo (1907-1915), la historiadora del derecho reconstruye unas condiciones laborales marcadas por largas jornadas, trabajo infantil, insalubridad, salarios ínfimos encubiertos en el pago a destajo y una fuerte inestabilidad, configurando el «salario de hambre» como rasgo estructural. Sobre esta base, el IRS elaboró en 1918 un proyecto de ley que, en primer lugar, delimitaba jurídicamente el trabajo a domicilio, excluyendo el trabajo doméstico familiar y el autónomo. En segundo lugar, preveía la creación del Patronato de Trabajo a Domicilio, órgano encargado de coordinar la inspección, supervisar asociaciones y promover estudios. En tercer lugar, establecía comités mixtos para fijar salarios mínimos —con participación femenina—, resolver conflictos y actuar como instancias de conciliación, en una propuesta especialmente innovadora en el contexto español. El proyecto incluía también garantías jurisdiccionales para asegurar el cumplimiento de las tarifas, así como obligaciones para los patronos (registro de trabajadoras, publicidad de salarios, pagos regulados y sanciones). Con ello, se pretendía transformar una relación informal en una relación laboral regulada. Inspirado en el derecho comparado, incorporaba mecanismos ya presentes en otros países, aunque con cautelas respecto a la inspección domiciliaria. Finalmente, Velo analiza el fracaso parlamentario del proyecto en 1919, en un

contexto de crisis política, oposición empresarial y debilidad organizativa de las trabajadoras. Pese a ello, concluye que este texto constituyó el primer intento sistemático de regulación y sentó las bases de la legislación de 1926, que retomó sus principales principios.

Conviene detenernos, por su importancia, en el capítulo séptimo, en el que Velo i Fabregat analiza el contexto político en el que se aprobó la primera regulación efectiva del trabajo a domicilio en España. El golpe de Estado de 13 de septiembre de 1923 inauguró una etapa marcada por la suspensión de garantías constitucionales, la militarización de la vida pública y un discurso nacionalista centrado en el orden y la disciplina. La investigadora subraya la dimensión de género de este discurso, que reforzaba la imagen de la mujer como guardiana del hogar y depositaria de los valores morales tradicionales. Esta concepción favorecía la idea de proteger a unas trabajadoras consideradas vulnerables, pero al mismo tiempo consolidaba la división sexual del trabajo y el carácter subsidiario del empleo femenino. Veló también subraya la importancia de la implantación del modelo corporativista en las relaciones laborales, impulsado por el ministro de Trabajo Eduardo Aunós. Este sistema pretendía superar la lucha de clases mediante comisiones paritarias de patronos y obreros bajo tutela estatal. La investigación describe la creación de la Organización Corporativa Nacional y sus consecuencias para el movimiento obrero, consistentes en que mientras la CNT fue prohibida y la UGT optó por una colaboración limitada que le permitió mantener cierta presencia institucional, el marco de control estatal de las relaciones laborales condicionó el diseño de los órganos previstos en la ley sobre trabajo a domicilio. La Dictadura desplegó, además, una intensa actividad legislativa en materia social, que incluyó el Código de Trabajo de 1926, regulaciones sobre trabajo femenino, el seguro de maternidad y otras medidas de protección social. Velo interpreta este reformismo como un proyecto autoritario y paternalista que buscaba presentarse como realizador de las aspiraciones sociales frustradas durante la Restauración, aunque sin reconocer la autonomía de los trabajadores y trabajadoras ni cuestionar los roles tradicionales de género.

Elisabet Velo dedica también una atención singular al papel desempeñado por las asociaciones católicas femeninas en la aprobación de la ley. Retomando el análisis del asociacionismo católico, nos muestra cómo organizaciones como Acción Católica de la Mujer, con figuras como María de Echarri o María Rosa Urraca Pastor, actuaron como intermediarias entre el régimen y las trabajadoras. Gracias a su influencia social y a su afinidad ideológica con la Dictadura, contribuyeron a reactivar el proyecto elaborado en 1918 y a impulsar su aprobación, pese a que su discurso no cuestionaba la subordinación femenina.

El núcleo del capítulo se centra en el análisis del Real Decreto-ley de 26 de julio de 1926, primera norma española dedicada específicamente al trabajo a domicilio. Velo i Fabregat destaca su doble inspiración, explorando, por un

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28397

lado, la experiencia comparada de países europeos y americanos; y por otro, el proyecto elaborado por el Instituto de Reformas Sociales en 1918. La norma se presentaba explícitamente como una medida protectora dirigida a un colectivo mayoritariamente femenino y respondía tanto a objetivos sociales como a una voluntad de moralización acorde con el discurso conservador del régimen. Su aplicación efectiva quedó supeditada al Reglamento aprobado en 1927. La ley, además, preveía la creación del Patronato Nacional de Trabajo a Domicilio, órgano encargado de dirigir y supervisar su aplicación. La composición del Patronato reflejó las fuerzas que impulsaron la reforma, combinando representantes del reformismo social con figuras destacadas del asociacionismo católico femenino, como María Domènech de Cañellas y la ya mencionada María de Echarri. Su presencia en un órgano estatal constituía una novedad relevante, aunque quedaba circunscrita al ámbito de las políticas consideradas propias de la protección femenina.

El Reglamento de 20 de octubre de 1927 desarrolló técnicamente la ley, definiendo el trabajo a domicilio, organizando los comités paritarios locales, regulando la inspección y estableciendo registros y formularios de control. Velo subraya, con acierto, algunas diferencias respecto al proyecto de 1918, especialmente la desaparición de referencias a la jornada máxima y a la protección de los aprendices, así como la transformación de los comités mixtos en comités paritarios de inspiración corporativa. También examina la implantación de estos comités en diversas ciudades españolas entre 1927 y 1930, particularmente en aquellas donde tenían una presencia destacada sectores como la confección, la modistería, la guantería o el calzado. Aunque su creación representaba, en teoría, la puesta en práctica de la ley, las fuentes de la Inspección de Trabajo analizadas por Velo revelan importantes dificultades en su aplicación. Los primeros años se dedicaron principalmente a la elaboración de censos de trabajadoras, mientras que las inspecciones posteriores detectaron numerosas infracciones, como la ausencia de registros, la opacidad salarial, largas esperas en la entrega de piezas, el empleo de menores y la persistencia de prácticas abusivas. Los informes de finales de la década muestran, para Elisabet Velo, que la ley apenas logró modificar las condiciones estructurales del sector. La fijación de salarios mínimos —pieza central del sistema— apenas se materializó en algunos comités, mientras que la precariedad de las trabajadoras y el temor a perder el empleo dificultaban cualquier reclamación. Incluso cuando las inspecciones detectaban infracciones, la capacidad de transformación real era limitada.

El capítulo concluye con un balance crítico. El Real Decreto-ley de 1926 representó un avance histórico al reconocer jurídicamente el trabajo a domicilio y establecer mecanismos institucionales de control. Sin embargo, su aplicación resultó limitada por la falta de medios, la resistencia empresarial y la debilidad de las propias trabajadoras. La norma fue finalmente derogada en 1931, cuando la Segunda República integró a las obreras a domicilio en la Ley de Contrato de

Trabajo, reconociéndolas por primera vez como trabajadoras en sentido pleno dentro de un marco jurídico común.

En las conclusiones del libro, Elisabet Velo ofrece una síntesis del recorrido realizado a lo largo del estudio y una reflexión sobre las principales líneas interpretativas que atraviesan la historia del trabajo a domicilio en España, para redundar en la idea de que los debates vividos en todo aquel período se insertaron en un contexto reformista de alcance europeo, en el que circularon ideas, diagnósticos y soluciones normativas. También subraya las particularidades del caso español, derivadas de su evolución política, económica y social, que condicionaron tanto la recepción de esos modelos como los resultados de las políticas adoptadas.

En suma, la magnífica obra de Elisabet Velo i Fabregat dedicada a la historia del trabajo a domicilio contribuye de manera decisiva a iluminar un campo apenas roturado por la historiografía y a integrarlo en la comprensión más amplia de la formación del derecho social desde una perspectiva de género.

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28397

Lan Harremanak, 2026, 55, 394-396
https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28496

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819

RESEÑA DE IVÁN VIZCAÍNO RAMOS. *LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL DERECHO DE LOS ESTADOS UNIDOS Y EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA. UN ESTUDIO COMPARADO DE SU IMPACTO SUSTANTIVO, PROCEDIMENTAL Y PROCESAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.* A CORUÑA: COLEX, 2026. 153 PÁGS

María Gorrochategui Polo*

Universidad de La Coruña, España

Creo poder afirmar que a nadie suficientemente informado acerca de la evolución reciente del Derecho comparado de la prevención de riesgos laborales —y, en particular, del creciente interés que suscita la interacción entre el Derecho norteamericano y el europeo en este ámbito— debería sorprenderle la contundencia y solidez de la monografía que el profesor Iván Vizcaíno Ramos dedica a analizar este fenómeno, pues en ella se concitan los elementos precisos para acreditar de manera más que sobrada su extraordinaria calidad. En efecto, la obra se presenta como el resultado maduro de un itinerario investigador que combina solvencia técnica, dominio de fuentes legislativas y jurisprudenciales estadounidenses y europeas, y una familiaridad estrictamente profesional con los mecanismos de producción normativa, especialmente relevantes en un campo tan dinámico como el de la seguridad y salud laboral. No puede pasar desapercibido que el autor reconstruye con precisión quirúrgica el contexto que explica

**** Correspondencia a:*** María Gorrochategui Polo – maria.gorrochategui@udc.es – https://orcid.org/0000-0001-7276-2977

Cómo citar: Gorrochategui Polo, María (2026). «Reseña de Iván Vizcaíno Ramos. *La prevención de riesgos laborales en el derecho de los Estados Unidos y en el derecho de la Unión Europea. Un estudio comparado de su impacto sustantivo, procedimental y procesal en las pequeñas empresas*»; *Lan Harremanak*, 55, 394-396. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28496).

Recibido: 6 abril, 2026; aceptado: 10 abril, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

la posición de vanguardia de los Estados Unidos —desde la OSH-Act de 1970 hasta la SBREFA de 1996 y la Small Business Act de 1958— y que, al mismo tiempo, evidencia el rezago normativo de la Unión Europea en aspectos cruciales como la protección de las pequeñas empresas o la actualización de las normas mínimas de prevención. También llama la atención la amplitud de fuentes manejadas, desde la densa doctrina española y europea hasta los materiales oficiales estadounidenses —incluidas bases de datos de la OSHA, la SBA y organismos reguladores federales—, cuyo tratamiento revela un conocimiento exhaustivo difícilmente alcanzable sin un prolongado esfuerzo de inmersión investigadora. Y, en fin, cabe añadir que el autor combina este bagaje con una capacidad analítica singular, que convierte esta obra en una aportación imprescindible para comprender no sólo el estado actual, sino también la deriva futura de la prevención de riesgos laborales en ambos lados del Atlántico.

Se trata de una obra cuyo contenido se articula en una arquitectura perfectamente reconocible, pues comienza por sentar los fundamentos normativos de comparación —la OSH-Act de 1970 y la Directiva marco 89/391/CEE— para, desde ahí, desplegar un estudio minucioso sobre las instituciones, procedimientos y estándares que rigen la elaboración y aplicación de normas preventivas en los Estados Unidos y en la Unión Europea. Naturalmente, destaca de inmediato el análisis que el autor realiza de la SBREFA de 1996, una pieza legislativa crucial para comprender por qué la regulación estadounidense incorpora con naturalidad mecanismos avanzados de evaluación de impacto sobre pequeñas empresas, participación reforzada y control congresual, que permanecen inéditos —o insuficientemente desarrollados— en el Derecho europeo. En efecto, el libro expone con claridad la estructura poliédrica del concepto norteamericano de pequeña empresa —flexible, sectorial, dependiente de estándares SBA variables según actividad económica— y lo contrasta con la rigidez conceptual europea, formalizada desde la Recomendación de 2003 y centrada en criterios numéricos fijos. En el primer capítulo, el autor compara de forma sistemática la finalidad, estructura y alcance de la OSH-Act y la Directiva marco, destacando su carácter infraestructural y su diferente proyección sobre las pequeñas empresas. En el segundo, analiza la profunda asimetría funcional entre la OSHA y la EU-OSHA, revelando cómo la primera actúa como agencia federal con potestad reglamentaria plena, mientras la segunda carece de tal dimensión y se limita a desempeñar funciones de asesoramiento y difusión técnica. En el tercero, muestra cómo la SBREFA reconfigura el papel de la OSHA como agencia reglamentadora sometida a obligaciones específicas de participación, consulta y análisis de impacto, dotando a las pequeñas empresas de derechos sustantivos, procedimentales y procesales que no encuentran equivalencia en Europa. Y en los capítulos posteriores, el autor examina cuestiones tan relevantes como el eco tardío de la SBREFA en la «Small Business Act para Europa», las deficiencias del test PYME europeo, los estándares de tamaño SBA, y la jurisprudencia clave que ha mar-

https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28496

cado los límites del poder reglamentario de la OSHA, especialmente en materias como el cromo hexavalente, el berilio, el calor extremo o la vacunación obligatoria.

Aunque no sea ésta la ocasión para un examen exhaustivo de los múltiples aciertos metodológicos y sustantivos que presenta este libro, puede afirmarse sin exageración que constituye una aportación decisiva al estudio comparado de la prevención de riesgos laborales, no sólo por el rigor técnico que exhibe, sino por la claridad con que identifica los déficits normativos europeos frente al modelo regulador norteamericano y por la precisión con que explica las causas estructurales de tales divergencias. En este sentido, se trata de una obra especialmente útil para legisladores, operadores jurídicos y académicos interesados en comprender hasta qué punto la producción normativa de la Unión Europea continúa careciendo de mecanismos sistemáticos de evaluación de impacto sobre pequeñas empresas, y cómo ello condiciona la eficacia de las directivas preventivas y su aplicación doméstica. Con el estilo preciso y directo que caracteriza al profesor Vizcaíno Ramos, el libro muestra que la brecha regulatoria entre Estados Unidos y Europa no es coyuntural, sino consecuencia de decisiones institucionales sostenidas en el tiempo, cuya reversión exige reformas profundas en los procedimientos legislativos europeos y nacionales. No es casual que el análisis de la jurisprudencia reciente —tanto estadounidense, como española y europea— refuerce la idea de que el control jurisdiccional del procedimiento normativo es una vía ineludible para garantizar la calidad regulatoria en materia preventiva, especialmente cuando están en juego obligaciones que afectan de manera intensa a pequeñas empresas, colectivos vulnerables o sectores económicos completos. En definitiva, esta monografía aporta un conocimiento tan completo y fino que deja sin excusa a quienes, desde el lado europeo, deban afrontar las inaplazables reformas de técnica legislativa y de control regulatorio que el libro pone en evidencia con exactitud irreprochable.

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Argitaratutako aleak

1. zbk.: Lan-denbora.
2. zbk.: Lana XXI. mendean.
3. zbk.: Ekoizpen harremana eta ekoizpen artikulazioa.
Berezia: Mintegia: Lan Zientzietako lizentziatura erantzea UPV/EHU-n.
4. zbk.: Enplegu beterantz? Lan-politikak Europan.
5. zbk.: Lan-harremanak garapen bidean. Aldaketak enpleguan eta gizarte-babesean.
Berezia: Lan osasuna.
6. zbk.: Desindustrializazioa eta birsortze sozioekonomikoa.
7. zbk.: Laneko jazarpen psikologiko edo *mobbing*-ari buruzko gogoetak eta galderak.
Berezia: UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak ematen duen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko egungo eztabaiden Bigarren Jardunaldiak.
8. zbk.: Lan-merkatua eta inmigrazioa.
9. zbk.: Etika eta enpresa.
10. zbk.: Pentsioak.
11. zbk.: Lan merkatua eta ijitoen ingurunea.
12. zbk.: Globalizazioa eta Lan Merkatua.
13. zbk.: Emakumeak eta Lan Merkatua.
Berezia: Beste Globalizazio baterako tokiko proposamenak. Globalizazio ekonomiko, Eskubide Sozial eta Lan Arauei buruzko seminarioa.
14. zbk.: Enpresen gizarte-erantzunkizuna.
15. zbk.: Dependentziaren inguruko eztabaida.
16. zbk.: Malgutasuna *versus* Egonkortasuna.
17. zbk.: Lan harremanetako eta giza baliabideetako ikasketak eta lan-praktikak.
18. zbk.: Lanbidea eta Familia Zaintza.
19. zbk.: Espainiko enpresa transnazionalak eta Korporazioen Erantzukizun Sozialak.
20-21. zbk.: Krisiaren eraginak arlo soziolaboralean.
22. zbk.: Gizarteratzea eta enplegu politikak.
23. zbk.: Emakume langileen Laneko Segurtasun eta Osasuna.
24. zbk.: Adina, erretiroa eta lan merkatuan irautea.
25. zbk.: Berdintasuna eta diskriminaziorik eza lan harremanetan, generoa dela medio.
26. zbk.: Lan eta gizarte eskubideak krisi garaietan.
27. zbk.: Negoziazio kolektiboa: lehiakortasuna eta soldatak.
28. zbk.: Antolakuntzak erronka globalaren aurrean.
29. zbk.: Gizarte inklusiboa lortzearen erronka. *Sarturen 25. urteurrena.*
30. zbk.: Udal Ekonomiko-Administratibo Auzitegien IX. Topaketa.
31. zbk.: Langile pobrezia.
32. zbk.: Lan-harremanen erronka gizarte ekonomia solidarioaren aurrean.
33. zbk.: Enpresa transnazionalen boterearekiko erresistentzia eta bestelako proposamenak.
34. zbk.: Lan denboraren murrizketa. Langabezia murrizteko proposamena.
35. zbk.: Negoziazio kolektiboa, langileen parte-hartzea eta enpresaren alderdi ekonomikoen eta kontabilitate alderdien sindikatu-kontrola.
36. zbk.: Administrazio Publikoetan laneko alderdi juridikoak.

37. zbk.: Berezia: Hezkuntza Berrikuntza Lan Harreman eta Giza Baliabideen Graduan.
38. zbk.: Berdintasun Lege Oerganikoa (X. urteurrena).
39. zbk.: Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) mendeurrena.
40. zbk.: Erretiro pentsioak eta gizarte babesa.
41. zbk.: Ekonomia kolaboratiboa.
42. zbk.: Digitalizazioa, uztartzea eta lana merkatalgai bezala.
43. zbk.: Enplegua eta gizarteratzearen arteko harremanak: eraldaketak eta etorkizuneko erronkak.
44. zbk.: Negoziazio kolektiboa eta lan osasuna eta segurtasuna.
45. zbk.: Langileen estatutua: aldaketa aukerak.
46. zbk.: XXI. mendeko Ongizate Estatua.
47. zbk.: Pandemiaren ikaskuntzak lan-harremanetarako.
48. zbk.: Lan-kontratu mugagabea, aldibaterakoa eta prestakuntza-kontratua: erreformak eta balantzeak.
49. zbk.: Etengabeko prestakuntza: trantsizioan dagoen mundu baten erronkak.
50. zbk.: Enplegurako eta negoziazio kolektiborako V Acordioa
51. zbk.: Generoa, lan-harremanak eta gizarte-babesa
52. zbk.: Lan denbora XXI. mendean
53. zbk.: Lana eta sindikalismoa XXI. mendean
54. zbk.: Lan-kontratua amaitzeko erronkak

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Números publicados

N.º 1: El tiempo de trabajo.
N.º 2: El trabajo en el siglo xxi.
N.º 3: Relación productiva y articulación de la producción.
Especial: Seminario sobre la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la UPV/EHU.
N.º 4: ¿Hacia el pleno empleo? Políticas de empleo en Europa.
N.º 5: Las relaciones laborales en evolución. Cambios en el empleo y la protección social.
Especial: Salud laboral.
N.º 6: Desindustralización y regeneración socioeconómica.
N.º 7: Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o *mobbing*.
Especial: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU.
N.º 8: Mercado de trabajo e inmigración.
N.º 9: Ética y empresa.
N.º 10: Pensiones.
N.º 11: Mercado de trabajo y mundo gitano.
N.º 12: Globalización y mercado de trabajo.
N.º 13: Mujeres y mercado de trabajo.
Especial: Propuestas locales para otra Globalización. Seminario sobre Globalización Económica, Derechos Sociales y Normas Laborales.
N.º 14: Responsabilidad social empresarial.
N.º 15: El debate sobre la dependencia.
N.º 16: El debate sobre la flexiseguridad.
N.º 17: Los estudios y las prácticas profesionales en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
N.º 18: Empleo y cuidados familiares.
N.º 19: La empresas transnacionales españolas y la Responsabilidad Social Corporativa.
N.º 20-21: Aspectos sociolaborales de la crisis.
N.º 22: Inclusión social y políticas de empleo.
N.º 23: La Seguridad y Salud Laboral de las mujeres trabajadoras.
N.º 24: Edad, jubilación y permanencia en el mercado de trabajo.
N.º 25: Igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
N.º 26: Derechos laborales y sociales en tiempos de crisis.
N.º 27: Negociación colectiva: competitividad y salarios.
N.º 28: Las organizaciones ante el reto global.
N.º 29: El reto de una sociedad inclusiva. *25 aniversario de Sartu*.
N.º 30: IX Encuentro de Tribunales Económico-Administrativos Municipales.
N.º 31: Pobreza trabajadora.
N.º 32: Las relaciones laborales ante el reto de una economía social y solidaria.
N.º 33: Propuestas y resistencias al poder de las empresas transnacionales.
N.º 34: La reducción del tiempo de trabajo. Una propuesta para reducir el desempleo.
N.º 35: Negociación colectiva, participación de los trabajadores y trabajadoras y control sindical de los aspectos económicos y contables de la empresa.
N.º 36: Aspectos jurídicos-laborales en el marco de las Administraciones Públicas.
N.º 37: Especial: Innovación educativa en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

N.º 38: Ley Orgánica de Igualdad (X. aniversario).
N.º 39: Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
N.º 40: Pensiones y protección social.
N.º 41: Economía colaborativa.
N.º 42: Trabajo digital y Relaciones Laborales.
N.º 43: Las relaciones entre empleo e inclusión social: transformaciones y retos de futuro.
N.º 44: Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo.
N.º 45: Estatuto de los Trabajadores: Perspectivas de cambio.
N.º 46: Estado de Bienestar del siglo xxi.
N.º 47: Aprendizajes de la pandemia para las relaciones laborales.
N.º 48: La contratación laboral indefinida, temporal y el contrato de formación: reformas y primeros balances.
N.º 49: La formación permanente: desafíos ante un mundo en transición.
N.º 50: V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva
N.º 51: Género, relaciones laborales y protección social
N.º 52: Tiempo de trabajo en el siglo xxi
N.º 53: Trabajo y sindicalismo en el siglo xxi
N.º 54: Los retos de la extinción del contrato de trabajo

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Eraikuntza Hastapenak

Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanetako UEren ekimenez sortu zen eta gaur egun Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatearen (Bizkaiako Campusa) ardurapean dago. Bere helburuak hauek dira:

1. Lanaren fenomenoa aztertzea jakintzagai askoren ikuspuntutik.
2. Hausnarketa- eta elkarrakzio-topagunea sortzea, non administrazio-, gizarte- zein ekonomia-sektore ezberdinak ideia bateragarriak sortu eta elkarrekin aldatzeko aukera izango duten.
3. Ideien bidez enplegua eta gizarte inklusioa hobetzea.

Principios Fundacionales

Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales nació por iniciativa de la EU de Relaciones Laborales (UPV/EHU) y actualmente es la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (Campus de Bizkaia) la encargada de la misma. Los objetivos de la revista son:

1. Estudiar el fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.
2. Crear un espacio de encuentro y reflexión donde los distintos sectores económicos, sociales y de la Administración puedan intercambiar y generar ideas convergentes.
3. Contribuir por medio de las ideas a la mejora del empleo y de la inclusión social.

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Artikuluak bidaltzeko arauak

Baldintza orokorrak

Artikuluak originalak eta argitaragabeak izan behar dira. Autoreak, bere identifilkazio datuekin batera, bere orcid kodea jarri behar du.

Artikuluek gehienez 25 orrialdeko luzera izango dute (Times New Roman, 12, lerroarteko espazio sinplea).

Artikuluaren izenburua idatzitako hizkuntzan eta ingelesez idatziko da. Horrekin batera, artikuluaren laburpena bidaliko da jatorriko hizkuntzan eta ingeles, eta egileak Euskal Autonomia Erkidekoak direnean, euskaraz ere bai. Horren gutxi beherako luzera 150 hitzekoa izango da.

Artikuluek 3 eta 5 arteko hitz gako izango dituzte (gaztelaniaz, euskaraz eta ingelesez), lanaren edukiaren ideia azkarra eman eta haren katalogazioa erraztuko dutenak.

Sumarioa ere aurkeztu behar da. Bertan eta artikuluan zehar, atalak eta azpiatalak zenbaturik azaldu behar dira ((1.; 1.1.; 1.1.1; a) b)).

Genero berdintasunaren ikuspuntutik, hizkuntza inklusiboa erabiltzea gomendatzen da.

Artikuluen proposamenak Open Journal System (OJS) aplikazioaren bidez jasoko dira, webgune honetan: https://www.ehu.eus/ojs/index.php/ Lan_ Harremanak/information/authors

Estiloari buruzko oinarrizko arauak

Arau orokor gisa, eta jarraian adieraziko diren salbuespenak salbu, artikulua testu normalean idatziko da oso-osorik. Hori dela eta, kontzeptu edo ideiaren bat nabarmentzeko hizki lodiak, azpimarratuak edota larriak erabiltzea baztertzen da.

Siglak eta akronimoak hizki larriz idatziko dira eta horien arteko banaketarako ez da punturik erabiliko (EEBB, EE.BB.-ren ordez; CCOO, CC.OO.-ren ordez; LANE, L.A.N.E.-ren ordez).

Kakotxen arteko hizki etzanak hitzez hitzeko adierazpen eta esaldietarako bakarrik erabiliko dira.

Aipamen luzeak, bi lerro baino gehiagokoak arau orokor gisa, kakotxik gabe egongo dira, hizki zuzenean eta testu normala baino gorputz bat baxuago. Goian eta behean bazterrarekiko 3 milimetroko espazioa utziko da paragrafo osoan.

Kakotxik gabeko hizki etzanak egunkari edo liburuen izenburuetarako, beste hizkuntza bateko hitzetarako, edota hitz edo adierazpenen bat nabarmentzeko erabiliko dira.

Hizki zuzenean eta kakotxen artean, ohiko hizkuntzaren arabera (hitzaren hitzez hitzeko esanahiarekiko aldea adierazteko).

Taulak, laukiak eta irudiak hurrenkera jarraituz zenbakituko dira,arabiar zenbakiak erabiliz. Idazpuru labur bat izango dute eta testuan haiei aipu egingo zaie (1 taula, 1 laukia, 1 irudia, etab.).

Erreferentzia bibliografikoarentzat formatua

Testuan sartutako erreferentzia bibliografikoak bi eratan aurkeztuko dira, testuinguruaren eta paragrafoaren idazkeraren arabera:

a) Autorearen izena parentesi artean, urtea eta orrialdearen zenbakia, adibidez, (White, 1987: 43) edo (Guerin *et al.*, 1992: 23-34).
b) Autorearen izena, eta parentesi artean, urtea, adibidez, White (1987) edo Guerin *et al.* (1992).

Erreferentzia bibliografikoak alfabeto hurrenkeraren arabera sartuko dira lanaren amaieran, eta kronologikoki egile beraren lan bat baino gehiago dagoenean. Aldizkarien izenak eta liburuen izenburuak hizki etzanetan jarriko dira. Genero berdintasun eremuko gomendioak betetzearren, ahal den neurrian, egileen izen osoa jarriko da eta ez hasierako hizkia bakarrik.

— Aldizkarietako artikuluak: Arnull, Anthony (2006): «Family reunification and fundamental rights», *European Law Review*, 5, 611-612.
— Liburuak: Villoria, Manuel eta Del Pino, Eloísa (1997): *Manual de Gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*, Madril, Tecnos
— Liburuetako kapituluak: Domínguez, Fernando (1996): «Gestión planificada de Recursos Humanos (Modelo de una empresa multinacional)», Ordóñez, Miguel (arg.), *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*, Bartzelona, Gestió 2000, 343-357.

Lan
REVISTA DE RELACIONES LABORALES
Harremanak

Normas para la entrega de artículos

Condiciones generales

En cuanto a la prevención de posibles malas prácticas, los autores deben garantizar que los trabajos entregados son originales e inéditos y deben evitar tanto el plagio como el autoplagio. Se entiende por plagio la presentación de un trabajo ajeno como propio; la inclusión de frases, conceptos o ideas de otros sin citar la procedencia o citando de manera incorrecta; el uso de citas literales o parafraseada sin indicar la fuente. El autoplagio es la reutilización redundante del trabajo propio, habitualmente sin citarlo de manera adecuada. Tenga presente que los manuscritos son sometidos a procesos de valoración de plagio a través del sistema Similarity Check.

La extensión de los artículos no deberá sobrepasar las 25 páginas (Times New Roman, cuerpo 12 e interlineado sencillo), como norma general. En la medida de lo posible, se evitarán los dibujos, gráficos, figuras, tablas...

El artículo debe incorporar el ORCID del autor.

Los artículos se acompañarán de un abstract o resumen en castellano e inglés, además de en euskara cuando los autores o autoras sean de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con una extensión aconsejada próxima a las 150 palabras.

Los artículos deberán incluir entre 3 y 5 palabras clave (castellano, inglés y euskara si las autoras o autores tienen su residencia en la Comunidad Autónoma Vasca) que proporcionen una idea rápida del contenido del trabajo y faciliten su catalogación.

El título del artículo también figurará en inglés.

Los apartados y subapartados del artículo deberán ir numerados (1.; 1.1.; 1.1.1; a) b)).

Se recomienda la utilización de lenguaje inclusivo desde la perspectiva de igualdad de género.

Para enviar un artículo deberá, en primer lugar, darse de alta como autor /a y después subir el artículo original en formato Word. Puede registrarse aquí, marcando la casilla de «Autor/a».

Para la revisión por pares externa según método doble ciego, los documentos enviados deben carecer de señas que identifiquen a las personas autoras; es decir, no deben estar firmados y en los metadatos del documento no debe haber mención a la autoría (en word 2019: Archivo > Comprobar si hay problemas > inspeccionar documento > Inspeccionar > Propiedades del documento e información personal > Quitar todo).

Normas básicas de estilo

Como principio general, y salvando las excepciones que se comentarán a continuación, el cuerpo del artículo se escribirá íntegramente en texto normal. Por ello, se rechaza la utilización de negritas, subrayados y/o palabras en mayúsculas para resaltar un concepto o idea.

Las siglas y acrónimos se escribirán en letras mayúsculas sin que medien puntos de separación entre las mismas (EEUU en lugar de EE. UU.; CCOO en lugar de CC.OO.; OIT en lugar de O.I.T; etc.).

Para citas textuales breves insertas en el cuerpo del texto se utilizarán las comillas sin cursiva ni subrayado.

Las citas textuales extensas, de más de dos líneas como norma general, irán sin comillas, en letra recta, un cuerpo más bajo que el texto normal, dejando un espacio arriba y abajo y poniendo un espacio en todo el párrafo de tres milímetros hacia el margen.

Las cursivas sin comillas se utilizarán para títulos de periódicos, libros, palabras en idiomas distintos aquel en el que esté escrito el artículo, que no sean de uso aceptado, o para destacar una palabra o expresión.

Las palabras entre comillas en letra recta, según el uso en el lenguaje cotidiano (para expresar una distancia con el significado literal de la palabra).

Las tablas, cuadros y figuras irán numeradas consecutivamente con caracteres arábigos, llevando un encabezamiento conciso, haciendo referencia a ellas en el texto como (tabla 1, cuadro 1, figura 1, etc.).

Formatos de referencias bibliográficas

La revista Lan Harremanak utiliza el estilo Harvard (autor-año) para citas bibliográficas del texto. Las citas bibliográficas incluidas en el texto se presentarán de dos formas, dependiendo del contexto y de la redacción del párrafo en el que se incluyen:

a) Indicando entre paréntesis el nombre del primer autor o autora, seguido del año y del número de página, por ejemplo (White, 1987: 43) o (Guerin *et al*., 1992: 23-34).
b) Indicando el nombre del autor o autora y, entre paréntesis, el año, por ejemplo: White (1987) o Guerin *et al.* (1992).

La revista Lan Harremanak utiliza el estilo APA (American Psychological Association) para las referencias bibliográficas. Se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo, y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor o autora. Se pondrán en cursiva el nombre de las revistas y el título de los libros. Se podrán indicar links a los documentos citados, indicando a continuación y entre paréntesis la fecha del último acceso. En cumplimiento de las recomendaciones en materia de igualdad, se identificará, en la medida de lo posible al autor o autora con el nombre completo y no únicamente con la inicial del nombre.

Las referencias bibliográficas se incluirán ordenadas alfabéticamente al final del trabajo, y cronológicamente en el caso de varios trabajos del mismo autor o autora. Se pondrán en cursiva el nombre de las revistas y el título de los libros. Se podrán indicar links a los documentos citados, indicando a continuación y entre paréntesis la fecha del último acceso. En cumplimiento de las recomendaciones en materia de igualdad, se identificará, en la medida de lo posible, al autor o autora con el nombre completo y no únicamente con la inicial del nombre.

— Artículos en revistas:
Tezanos Tortajada, Jose Félix (1983) «Satisfacción en el trabajo y sociedad industrial: una aproximación al estudio de las actitudes hacia el trabajo de los obreros industriales madrileños», *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 22, 27-52. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/52969.pdf (Accedido: 4-3-2019)
— Libros:
Villoria, Manuel y Del Pino, Eloísa (1997) *Manual de Gestión de los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Madrid: Tecnos.
— Capítulos de libros:
Domínguez, Fernando (1996) «Gestión planificada de Recursos Humanos (Modelo de una empresa multinacional)», en Ordóñez, Miguel (ed.), *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Gestió 2000, 343-357.

Consultar directrices para autores en:

https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/about/submissions#authorGuidelines

Lan Harremanak
REVISTA DE RELACIONES LABORALES

ABERASTASUNAREN BANAKETA ZUZEN BATEN ALDE
POR UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

eman ta zabal zazu
Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

LAN HARREMAN ETA GIZARTE LANGINTZA FAKULTATEA
FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

UNIÓN EUROPEA
FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL
"Una manera de hacer Europa"

www.ehu.eus/ojs/

ISSN: 1575-7048 e-ISSN: 2444-5819