

# ¿DESIGUALDAD EN EL TRABAJO? MINUSVALORACIÓN DE LOS CUIDADOS, FALTA DE CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES, SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y SEGREGACIÓN VERTICAL\*

## ¿INEQUALITY AT WORK? CARING UNDERESTIMATION, MEN'S LACK OF CO-RESPONSIBILITY, HORIZONTAL AND VERTICAL SEGREGATION

Fecha de recepción: 22 de diciembre de 2023 | Fecha de aceptación: 19 de febrero de 2024

Santiago GARCÍA CAMPÁ\*\*

### Resumen

El objeto de este artículo es explorar la relación entre cuatro fenómenos que, según la teoría feminista, pueden considerarse producto de la desigualdad de mujeres y hombres: el valor de los cuidados, el déficit de corresponsabilidad de los hombres y la segregación horizontal y vertical de las trabajadoras. Se razona que solo la desigualdad explica que las diferencias entre mujeres y hombres se conviertan en una oportunidad para discriminar a las mujeres, con apoyo en las contribuciones de Catharine Mackinnon, Celia Amorós y Maggy Barrère. El estudio emplea el género como categoría de análisis jurídico, a pesar de que se aprecia que ya no es un concepto unívoco en el ordenamiento jurídico español, cuando apenas estaba comenzando a ser esbozado. Se afirma que la división público/privado es la que mejor sigue explicando la minusvaloración social, económica, política y jurídica de los cuidados, a pesar de las contribuciones que han propuesto su constitucionalización, al menos de las procedentes de la literatura feminista constitucional. También se aportan

ejemplos que evidencian que el ejercicio corresponsables de los trabajos de cuidado todavía está en sus inicios, especialmente si se observan la negociación colectiva en España. El examen de las leyes más recientes en materia antidiscriminatoria permite sostener que no han tenido ningún impacto en la parificación y publicación de los cuidados, ni tampoco en el incremento de la corresponsabilidad de los hombres en ellos.

**Palabras clave:** cuidados, corresponsabilidad, segregación horizontal y vertical, desigualdad, diferencia, discriminación, género, mujeres, hombres

### Abstract

The purpose of this article is to explore the relationship between four phenomena that, according to feminist theory, can be considered a product of the inequality of women and men: the value of care, the deficit of co-responsibility of men, and the horizontal and vertical segregation of the workers. It is argued that only inequality explains why the differences between women

\* Una versión preliminar de este texto fue presentada en la mesa redonda "Minusvaloración social de los cuidados y falta de corresponsabilidad: su responsabilidad en la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo" del Congreso Nacional Liderazgo femenino y sororidad. Por la ruptura del techo de cristal, celebrado en Salamanca los días 15 a 17 de marzo de 2023 bajo la dirección académica del Dr. Sergio Martín Guardado.

\*\* Profesor contratado Doctor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume I de Castellón. [gcompa@uji.es](mailto:gcompa@uji.es)

and men become an opportunity to discriminate against women, supported by the contributions of Catharine Mackinnon, Celia Amorós and Maggy Barrère. The study uses gender as a category of legal analysis, despite the fact that it is no longer a univocal concept in the Spanish legal system, when it was just beginning to be outlined. It is stated that the public/private division is the one that continues to best explain the social, economic, political and legal undervaluation of care, despite the contributions that have proposed its constitutionalization, at least those from constitutional feminist literature.

Examples are also provided that show that the co-responsible exercise of care work is still in its infancy, especially if collective bargaining in Spain is observed. The examination of the most recent laws on anti-discrimination allows us to maintain that they have not had any impact on the parification and publicization of care, nor on the increase in the co-responsibility of men in them.

**Keywords:** care work, co-responsibility, horizontal and vertical segregation, inequality, difference, discrimination, gender, women, men

**SUMARIO:** *I. Introducción. II. Desigualdad, diferencia y (subor)discriminación. III. El concepto jurídico de género. IV. Otra oportunidad más para discriminar: la relación entre cuidados, corresponsabilidad y segregación horizontal y vertical de las trabajadoras. V. Cuidados y corresponsabilidad en las nuevas leyes contra la discriminación. VI. Referencias.*

## I. INTRODUCCIÓN

**E**l objeto de este artículo es explicar las relaciones que se producen entre cuatro productos o manifestaciones de la desigualdad de las mujeres y los hombres en el trabajo: la minusvaloración de los cuidados, la falta de corresponsabilidad de los hombres en el cumplimiento de sus deberes de cuidado y la segregación horizontal y vertical de las trabajadoras.

El objetivo de esta contribución no es otro que rendir un sincero y merecido homenaje a la Dra. Figueruelo Burrieza, catedrática de Derecho Constitucional de la Universidad de Salamanca. Se pretende alcanzarlo con el examen de uno de los temas que han merecido una atención ininterrumpida en su extensa contribución a la literatura jurídico-constitucional en España: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2012, 2013, 2016, 2019, 2020).

El contenido del artículo está estructurado en cuatro apartados tras esta introducción. En el apartado segundo se aborda la relación entre la desigualdad, la diferencia y la discriminación, con el fin de mostrar qué explicación permite entender mejor la relación que mantienen. En el apartado tercero se esboza un

análisis sobre el género como concepto jurídico polisémico en el ordenamiento español vigente. En el apartado cuarto se examina la relación entre el valor social de los cuidados y sus efectos en el déficit de corresponsabilidad de los hombres y en la persistencia de la segregación horizontal y vertical de las trabajadoras, una manifestación en definitiva de la división público/privado todavía dominante en la actualidad. En el apartado quinto se repasan los textos legales más recientes aprobados en España para luchar contra la discriminación y su impacto en el tratamiento jurídico de los cuidados y la corresponsabilidad.

## II. DESIGUALDAD, DIFERENCIA Y (SUBOR)DISCRIMINACIÓN

Se considera que los cuatro fenómenos enunciados en el título de este artículo (minusvaloración de los cuidados, déficit de corresponsabilidad masculina, segregación horizontal y vertical de las trabajadoras) son productos de la desigualdad en la medida que la teoría desde la que se aborda este análisis es la teoría crítica feminista y, en su vertiente legal, la teoría feminista del Derecho<sup>1</sup>. Una teoría que, ni mucho menos, es la hegemónica en la dogmática jurídica. Basta, como ejemplo, señalar que solo existe un Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género en España, publicado por la Universidad de Salamanca<sup>2</sup> con el auspicio de su cátedra de Derecho Constitucional, a cargo de la Dra. Figueruelo Burrieza.

Según esta teoría, las diferencias que existen entre mujeres y hombres no son las que dan lugar a su desigualdad, puesto que las diferencias de las mujeres con respecto a los hombres son idénticas a las de estos en relación con aquellas, según razonó con una sencillez abrumadora Catharine Mackinnon<sup>3</sup>. Mientras que las diferencias son idénticas -son exactamente las mismas entre ambos sujetos-, las desigualdades a las que dan lugar, obviamente, no lo son. De acuerdo con esta aproximación, lo relevante para entender la (subor)discriminación de las mujeres, en acertada expresión de Maggy Barrère<sup>4</sup>, no es la diferencia, sino la desigualdad de mujeres y hombres. De manera todavía más clara: la finalidad del derecho anti(subor)discriminatorio no es tutelar a las mujeres a causa de sus diferencias con respecto a los hombres, sino a causa de la desigualdad que todavía existe entre ambos. La manifestación más aguda de esta desigualdad, al menos

1 Arantza Campos Rubio, *Teoría feminista del Derecho*, en *Mujeres y Derecho*, pasado y presente - I Congreso multidisciplinar de Centro-Sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho (Jasone Astola Madariaga coord., Universidad del País Vasco = Euskal Herriko Unibertsitatea, 2008).

2 Asunción Ventura Franch y Mercedes Iglesias Báñez (dirs.), *Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género* (Vol I. Constitución, fuentes, órganos y organización territorial del Estado) (Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2020); así como, Mercedes Iglesias Báñez, Asunción Ventura Franch (dirs.), *Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género* (Vol II. Derechos, deberes y garantías constitucionales) (Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2022).

3 Catharine Mackinnon, *Hacia una teoría feminista del Estado*, 408 (Cátedra, 1995).

4 Maggy Barrère Unzueta, *Feminismo y Derecho. Fragmentos para un antisubordiscriminatorio* (Olejnik, 2019).

desde un punto de vista constitucional, sería la negación de las mujeres como sujeto constitucional<sup>5</sup> y la intrascendencia acerca de la necesidad de reformar la Constitución con perspectiva de género<sup>6</sup>.

Continuando con esta aproximación, lo contrario de la igualdad no es la diferencia, sino que su opuesto es la desigualdad, de acuerdo con la filósofa valenciana Celia Amorós<sup>7</sup>. Por consiguiente, la discriminación contra las mujeres no está relacionada con las diferencias, o con la diversidad, o con la vulnerabilidad, sino con su desigualdad. Como la discriminación no es sino esencialmente *la desigualdad en acción*, de nuevo según acertada expresión de Maggy Barrère<sup>8</sup>, la discriminación por razón de sexo la siguen compartiendo las mujeres, como, de nuevo, nos sigue recordando Catharine Mackinnon<sup>9</sup>.

### III. EL CONCEPTO JURÍDICO DE GÉNERO

Junto con la anterior premisa teórica, en estos momentos también resulta necesario efectuar una precisión conceptual sobre la noción de género que se empleará a lo largo del artículo. El principal motivo para hacerlo, al menos en el plano legal, es porque, en estos momentos, tanto en nuestro ordenamiento jurídico como en la literatura más reciente, existen versiones contradictorias de qué debe entenderse por género. Así, se emplea al mismo tiempo la “violencia de género” de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entendida “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” (art. 1), y la “expresión de género” de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, como “manifestación que cada persona hace de su identidad sexual” (art. 3). Tanto la violencia de género como la expresión de género se definen como manifestaciones, pero ahí se terminan los elementos en común. Si con la primera noción, la violencia de género, se manifiesta una desigualdad -en la que la libertad está ausente-, con la segunda, la expresión de género, se manifiesta una identidad sexual, en la que la libertad está presente. De manera que, como al menos puede apreciarse en el plano legal, cuando se habla de género no se está hablando de lo mismo, pues ha dejado de ser un

5 María del Mar Esquembre Cerdá, *Género y ciudadanía, mujeres y Constitución*, 8 Feminismo/s, 35-52 (2006).

6 Itziar Gómez Fernández, *Una constituyente feminista ¿Cómo reformar la Constitución con perspectiva de género?* (Madrid: Marcial Pons – Fundación Manuel Giménez Abad, 2017).

7 Celia Amorós Puente, *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres* (Cátedra, 2006).

8 Barrère Unzueta, *supra* nota 4, 152.

9 Mackinnon, *supra* nota 3, 433. Un estudio más extenso sobre estas bases teóricas de la teoría jurídica feminista puede consultarse en García Campá, Ventura Franch (2022).

concepto jurídico unívoco en el Derecho positivo español cuando apenas estaba comenzando a ser esbozado<sup>10</sup>.

El concepto que se empleará en este análisis será el primero, el género como un *atributo* que depende de la desigualdad de mujeres y hombres, y que, como muestra la magnitud de tal desigualdad, proporciona el parámetro más acertado para medir el grado o la intensidad de la discriminación contra las mujeres<sup>11</sup>.

#### **IV. OTRA OPORTUNIDAD MÁS PARA DISCRIMINAR: LA RELACIÓN ENTRE CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL DE LAS TRABAJADORAS**

Si, tras estas premisas teóricas y conceptuales, se vuelve al objeto de estudio del artículo, como los cuatro fenómenos señalados (segregación horizontal, segregación vertical, minusvaloración de los cuidados y de su ejercicio corresponsable) manifiestan la desigualdad de mujeres y hombres), este análisis debe afrontar qué sucede entre ellos, qué relación mantienen.

Si hubiera que definir la relación entre estos cuatro elementos, sin duda, en el centro estarían los cuidados y su valoración social, a partir de los cuales se sitúan los tres restantes: la segregación horizontal, la segregación vertical y el déficit de corresponsabilidad en los hombres. Ahora bien, se trata de una relación que no es independiente -es decir, el valor de los cuidados no determina unidireccionalmente el valor del resto-, sino mutuamente dependiente -puesto que también la segregación horizontal, la vertical y la falta de corresponsabilidad influyen en la minusvaloración de los cuidados-. La Figura 1 que se inserta a continuación representa los cuatro fenómenos estudiados según las relaciones que se establecen entre ellos.

<sup>10</sup> Sobre la primera acepción se detiene por ver primera la Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 22 de junio (FJ 3).

<sup>11</sup> Santiago García Campá y Asunción Ventura Franch, *El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad*, 2 Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 141-178 (2021).

Figura 1. Relación entre segregación horizontal, segregación vertical, infravaloración de los cuidados y déficit de corresponsabilidad de los hombres



Fuente: elaboración propia.

Si atendemos a la primera relación, esto es, aquella entre los cuidados y las tres manifestaciones de la desigualdad restantes, puede afirmarse que determina o, al menos, condiciona de modo sobresaliente las relaciones que se entablan entre la segregación horizontal, la segregación vertical y la falta de corresponsabilidad masculina. Esta dependencia principal de la infravaloración de los cuidados en la estructura relacional entre los cuatro fenómenos encuentra su explicación en la división que todavía marca la ordenación de las sociedades contemporáneas, que no es otra que la división público/privado<sup>12</sup>. Se trata de una división que ha experimentado cambios a lo largo del tiempo, tanto en forma de contracciones como de dilataciones, pero que permanece robusta, tanto en la sociedad como en el mundo jurídico<sup>13</sup>. Puede que esta dicotomía no encaje con la corriente principal actual que escapa de las dicotomías y las disyuntivas, pero sigue siendo una de las que mejor sigue explicando la posición de los cuidados en nuestra realidad social, económica y jurídica<sup>14</sup>.

12 M.<sup>a</sup> Luisa Balaguer Callejón, *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género* (Cátedra, 2005).

13 Ángela Figueruelo Burrieza, *Representación política, derecho de asociación y democracia paritaria*, 18 *Letras jurídicas: revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 15-43 (2008).

14 Ana Marrades Puig, *Los nuevos derechos sociales. El derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional*, 97 *Revista de Derecho Político*, 209-242 (2016).

Pues bien, de acuerdo con esta división, podemos afirmar que, en la medida que los cuidados siguen permaneciendo en buena medida al ámbito de lo privado, su valoración económica, social, política y jurídica sigue estando subordinada a todo lo que se sitúa en el ámbito de lo público. Una buena muestra de su vigencia puede encontrarse en el siguiente fenómeno que la sociología está encontrando: mientras el modelo de sustentador universal parece que se ha estandarizado -aunque cabrían mucho matices (por ejemplo, el predominio de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial o en los sectores más precarios del mercado de trabajo, como el servicio doméstico, la limpieza o, incluso, la economía informal), no sucede así con el modelo de cuidador universal, en el que las mujeres siguen desempeñando el papel protagonista<sup>15</sup>.

Estas razones dan sentido, en el ámbito jurídico, a la postulación de los cuidados como una materia de regulación constitucional, como sostiene Ana Marrades Puig<sup>16</sup>. No tan solo para publicar y parificar los cuidados (como, de hecho, sucede con los derechos de conciliación y su ejercicio corresponsable<sup>17</sup>; sino para hacerlo, además, con rango constitucional, lo que ya cuenta con un valor jurídico sobresaliente<sup>18</sup>. Un valor que se acrecienta en la medida que los cuidados se encuentran íntimamente ligados con las condiciones para la dignidad de las personas, lo que los sitúa en un plano ciertamente relevante en la parte dogmática del texto constitucional (art. 10.1 CE).

Igualmente, esta posición central de los cuidados en la relación entre los cuatro fenómenos también permite explicar mejor las aportaciones de la teoría económica feminista que postula la “sostenibilidad de la vida” o “la vida en el centro” como ejes vertebradores de la política económica, para, precisamente, no solo romper esa separación público/privado, sino para superarla por completo en la medida que lo privado, “los cuidados para la vida”, pasen a ser el centro de la economía política o macroeconomía<sup>19</sup>.

La literatura ha recopilado evidencia que confirma el análisis teórico desarrollado hasta este momento. Así, en un análisis de género reciente sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad Valenciana, se sigue encontrando que el impacto de un recién nacido en

15 Lluís Flaquer y Anna Escobedo, *Licencias parentales y política social de la paternidad en España*, 1 Cuadernos de Relaciones Laborales, 69-99 (2014).

16 Ana Marrades Puig, Retos para el Estado constitucional del siglo XXI. Derechos, ética y políticas del cuidado (Tirant lo Blanch, 2019).

17 Fernando Lousada Arochena, El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el derecho del trabajo y de la seguridad social (Tirant lo Blanch, 2014).

18 Ana Marrades Puig, *La configuración de un modelo económico constitucional feminista: la revalorización del cuidado*, en Los cuidados en la era Covid-19: análisis jurídico, económico y político, 21-41 (Ana Marrades Puig coord., Tirant lo Blanch, 2021).

19 Cristina Carrasco Bengoa, *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*, 1 Cuadernos de Relaciones Laborales, 39-56 (2013).

mujeres y hombres sigue siendo desigual, puesto que se traduce en un sesgo de género en las opciones profesionales (p.ej., es una de las variables explicativas de la feminización del empleo público), las interrupciones en la vida profesional (excedencias), las adaptaciones del horario profesional (reducciones de jornada, adaptaciones...), e, incluso, las salidas del mundo profesional (extinciones de contrato). Por ejemplo, mientras la tasa de inactividad de las mujeres por dedicarse a tareas del hogar era del 14.4% en 2021 (habiendo disminuido apreciablemente en el periodo estudiado), en los hombres era del 5,8%<sup>20</sup>. El obstáculo para superar la infravaloración de los cuidados, y, por consiguiente, para alterar la disposición que presentan los fenómenos mostrados en la Figura 1, también es de orden cultural, al menos en términos de cultura empresarial, económica y jurídica: el tema de los cuidados sigue resultando ajeno, no forma parte, o no lo hace suficientemente, de la cultura empresarial, económica ni jurídica, en buena medida porque sigue siendo una cuestión privada que deben resolver las mujeres -puesto que siguen siendo ellas las que cuidan, especialmente cuando hay una pérdida de oportunidades laborales-. También podemos concebirlo como una ceguera de género o, directamente, como una discriminación por razón de sexo causada por la maternidad y la asunción de obligaciones familiares (arts. 3 y 8 LO 3/2007).

Si se concibe la relación entre estos cuatro elementos poniendo la minusvaloración de los cuidados como principal factor causal del que depende el resto, esta asunción también ayuda a explicar el déficit de corresponsabilidad en los hombres. En una sociedad donde el valor de las cosas está en el centro, ¿por qué dedicarse a lo que no tiene valor, aquello que no tiene precio y que, en consecuencia, está minusvalorado? Como los cuidados están infravalorados, seguirán siendo ocupados por quienes se encuentran en una situación de desigualdad en el mercado de trabajo. Se trata de un corolario que ni siquiera precisa el auxilio de los roles de género y los mandatos de género que la sociología ha proporcionado para el análisis de la situación de mujeres y hombres en el trabajo<sup>21</sup>, o la evidencia más reciente disponible sobre el techo de cristal que deben superar las trabajadoras, también en las empresas del Ibex 35<sup>22</sup>.

En definitiva, los cuidados siguen constituyendo una *oportunidad para discriminar a las mujeres*<sup>23</sup>.

20 Alejandra Fantacci Bustos et al., *Plan para integrar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Valenciana*, 35 (Fundación Isonomía, 2023).

21 Capitolina Díaz Martínez y Sandra Dema Moreno (dirs.), *Sociología y género* (Tecnos, 2013).

22 Sergio Martín Guardado, *Techo de cristal y democracia paritaria. El acceso de la mujer a las altas esferas económico-productivas como un reto del Estado Social y Democrático de Derecho* (Thomson Reuters Aranzadi, 2022); así como, Sergio Martín Guardado (dir.), *Reflexiones y propuestas para el liderazgo femenino* (Thomson Reuters Aranzadi, 2023).

23 García Campá y Ventura Franch, *supra* nota 11, 149.

En cuanto a la corresponsabilidad, o ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, o derechos de conciliación corresponsable -pues todas estas denominaciones coexisten en la literatura disponible-, el resultado no es mucho mejor, al menos si tenemos en cuenta la evidencia aportada por la literatura laboralista que ha estudiado su regulación en los convenios colectivos de trabajo. Así, Isabel Esbrí Navarro<sup>24</sup> ha demostrado que ninguno de los 189 convenios colectivos de una muestra de textos convencionales suscritos en la Comunidad Valenciana en el periodo 2010 a 2019 incentivaba el ejercicio de los derechos de conciliación para el otro progenitor, más allá de la traslación del permiso por paternidad según su regulación previa a la modificación efectuada por el Real Decreto-Ley 6/2019. Este resultado permite concluir, coincidiendo con otras contribuciones<sup>25</sup>, que los avances en materia de conciliación se han producido fundamentalmente por vía legal o imperativa, no convencional o pactada, y mucho menos a través de los acuerdos marco o interprofesionales. Una de las variables que contribuyen a este fenómeno es la infrarrepresentación de las mujeres en las mesas negociadoras -también en el ámbito sectorial a pesar de que la representación sindical es nombrada por las organizaciones sociales en él-, como ha demostrado Lucía Romani Sancho<sup>26</sup>.

Un factor que explica en parte estos resultados es que el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación está en sus inicios, según muestran dos nuevos ejemplos procedentes de la negociación colectiva en España. El primer ejemplo, ya conocido porque fue resuelto mediante sentencia, consistía en que la empresa condicionaba el ejercicio del derecho de lactancia a la acreditación de que la madre de la criatura trabajaba, mientras que en el caso de las mujeres el ejercicio de la reducción por lactancia era directamente reconocido por la empresa, sin necesidad de conocer la situación laboral del otro progenitor (habitualmente, el padre)<sup>27</sup>. El segundo es mucho más reciente en nuestra realidad convencional, y procede del Convenio Colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España, 2021<sup>28</sup>. Este convenio reconoce la extensión del permiso por maternidad en

24 Isabel Esbrí Navarro, *Permiso por nacimiento y cuidado del menor. La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad*, 2 Nuevos horizontes del Derecho Constitucional, 66-85 (2022).

25 Ángel Arias Domínguez, *Conciliación de la vida familiar*, en El principio de igualdad en la negociación colectiva, 327-373 (Carmen Sánchez Trigueros dir., Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016); así como, Fernando Lousada Arochena (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008).

26 Lucía Romani Sancho, *La presencia equilibrada en las mesas de negociación de los convenios colectivos y su influencia en las medidas de igualdad. Un estudio de la Comunidad Valenciana en el periodo 2007 a 2015*, Tesis Doctoral, Universitat Jaume I de Castellón, 2022.

27 Sentencia 154/2014, de 30 de enero, de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Málaga): ECLI:ES:TSJAND:2014:1818.

28 Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de

68 días a partir del cumplimiento de las dieciséis semanas de suspensión legalmente previstas (art. 48.4 ET), con la finalidad de alcanzar un total de seis meses de permiso, sin exigir ninguna condición en el caso de las trabajadoras que lo ejercen. Pero, en cambio, en el caso de los trabajadores de la misma empresa, el ejercicio de esta ampliación adicional de 68 días del permiso de paternidad está condicionado a que “la madre trabaje y tenga derecho a la prestación por maternidad” (art. 23.4). El resultado es un doble tratamiento perjudicial para quienes trabajan en la empresa: para los trabajadores, puesto que les exige una condición que, primero, no exige a sus compañeras en la empresa; y, segundo, para las trabajadoras de la empresa, pues esta previsión va justo en el sentido contrario de la corresponsabilidad de sus compañeros varones, pues, si la pareja del trabajador no se encuentra empleada, se le aplicará la condición y no contará con esos días adicionales dedicados, precisamente, a responsabilizarse de los cuidados del recién nacido. Puede afirmarse que se trata de una cláusula discriminatoria, porque no reconoce los derechos de conciliación de forma que fomenten “la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”, de acuerdo con el art. 44 LO 3/2007.

Sin duda, el contenido de los planes de igualdad debería alinearse con esta definición de los derechos de conciliación, máxime teniendo en cuenta la reforma que realizó en su contenido el RD-ley 6/2019, que introdujo como parte del mismo el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. ¿Realmente el contenido del plan de igualdad de la empresa tiene como objetivo la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación? ¿O todavía estamos promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación a secas?<sup>29</sup>.

¿Cuántos diagnósticos de los planes de igualdad está midiendo el fenómeno de las escaleras rotas, por ejemplo, comparando la media de años en promocionar los varones de un grupo con las trabajadoras del mismo grupo? ¿Y cuántos de estos planes relacionan esa comparación con su maternidad o paternidad? Finalmente, ¿cuántos planes de igualdad están apreciando las suspensiones o las extinciones contractuales de mujeres y hombres en la empresa, para conocer si se da el fenómeno de la tubería con goteras? ¿Y cuántos ponen en relación esas extinciones con la maternidad y la paternidad?<sup>30</sup>.

Mientras tanto, las medidas adoptadas por vía legislativa para fomentar la corresponsabilidad van dando frutos. Así, puede apreciarse como la introducción

---

Abertis Autopistas de España (BOE de 5 de febrero).

29 Fernando Lousada Arochena, *Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial*, 2 Femeris. Revista multidisciplinar de estudios de género, 95-124 (2023).

30 Silvana Sánchez Nimo, *La evaluación de los planes de igualdad en la Universidad de las Illes Balears. Una propuesta para la inclusión de un sistema de indicadores sensibles al género*, 2 Investigaciones Feministas, 439-448 (2021).

del permiso por nacimiento y cuidado de menor en 2019, que cumple con cuatro de las cinco “íes” de la corresponsabilidad (individual en su titularidad, intransferible en su ejercicio, igual en su duración e íntegro en su retribución)<sup>31</sup>, ha incrementado de modo exponencial el ejercicio de la suspensión por paternidad y arroja efectos positivos en las excedencias por cuidado de menores, cuyo ejercicio por las mujeres se ha reducido porcentualmente en los últimos años, aunque sigue siendo mayoritario (en torno al 70%) (Instituto de las Mujeres 2023).

## V. CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS NUEVAS LEYES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Antes de finalizar esta contribución, merece la pena prestar atención a las novedades en materia de cuidados, conciliación y corresponsabilidad introducidas en los textos legislativos más recientes en materia de igualdad y no discriminación. La respuesta es rápida y se formula de manera sencilla: no contienen ninguna novedad.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, cuya dimensión constitucional ha sido tratada por la profa. Figueruelo Burrieza<sup>32</sup>, no realiza ninguna aportación sobre no discriminación por motivos de conciliación, ni sobre corresponsabilidad o ejercicio responsable de tales derechos. En cambio, sí se detiene a declarar la comisión de una discriminación directa cuando se produzca la denegación de ajustes razonables en el caso de las personas con discapacidad, a pesar de tratarse de una cuestión que ya estaba enunciada en el art. 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. En cambio, no establece ninguna previsión sobre el derecho a los ajustes razonables de las personas que cumplen con sus obligaciones de cuidado (por ejemplo, el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo *ex art. 34.8 ET*), incumplimiento que la doctrina judicial declara discriminatorio acudiendo frecuentemente a la dimensión constitucional que la STC 3/2007, de 15 de enero, reconoció en los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, tanto por su conexión con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, como por su vinculación con el mandato constitucional de protección a la familia y la infancia (FJ 6); y, con mucha menor frecuencia, realizando una aplicación el art. 44 LO 3/2007 en toda su extensión. Por el contrario, Ley 15/2022 modifica ciertos artículos, que ya habían sido previamente reformados por la LO 3/2007, que se

31 Santiago García Campá, *Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre*, 433 *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 153-174 (2019).

32 Ángela Figueruelo Burrieza, *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, 1 *Ars Iuris Salmanticensis. AIS*, 154-155 (2023).

referían expresamente a la no discriminación por razón de sexo, para actualizar su redacción, generalizar la causa discriminatoria y referirla a cualquier tipo de discriminación –entre las que, una más entre las demás enumeradas en el art. 2.1 de la Ley 15/2022, será aquella por razón de sexo–. Prueba de ello son las modificaciones en los arts. 11 bis y 217.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Tampoco la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, contiene ninguna referencia sobre la conciliación y la corresponsabilidad.

Estos dos silencios legales en el derecho antidiscriminatorio más reciente encuentran una explicación sencilla: su objeto de regulación es simplemente distinto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se centra, como dice el artículo 1 de la LO 3/2007, en eliminar la discriminación contra las mujeres. Un objeto, y una finalidad, que no persiguen estas dos novedades legislativas, a pesar de la naturaleza transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 15 LO 3/2007).

El corolario de esta conclusión es que la LO 3/2007, junto con su reforma por el RD-ley 6/2019, sigue siendo un texto legal imprescindible, que, al menos en esta materia, no resulta afectado de ninguna forma por las nuevas aportaciones legales, en la medida que, en ellas, de nuevo, las mujeres no aparecen nítidamente como un sujeto político, a diferencia de la LO 3/2007<sup>33</sup>.

Esto también explica que la LO 3/2007 represente un paso adelante en el pacto de transición que para las mujeres como sujeto político significó la CE, en acertada expresión de Asunción Ventura Franch<sup>34</sup>, mientras que los dos nuevos textos legales a los que me he referido no realizan ningún avance significativo en este proceso transitorio hacia un nuevo pacto constitucional con perspectiva de género. Desde este punto de vista, la igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue constituyendo un reto para el Derecho del s. XXI<sup>35</sup>.

En fin, para concluir, la multiplicidad conceptual, la pluralidad de textos legales y la variedad de objetos de regulación del derecho antidiscriminatorio en España no solo aconsejan, sino que precisan, una actuación armonizadora, a través de una real decreto legislativo o, todavía mejor, de un código, que articule adecuadamente sus relaciones de jerarquía y especialidad, apenas apuntadas en el preámbulo de la Ley 15/2022, y resuelva las antinomias, al menos conceptuales, que hemos advertido en esta contribución.

33 Enrique Álvarez Conde *et al.* (dirs.), Estudios interdisciplinares sobre igualdad (Iustel, 2009).

34 Asunción Ventura Franch, Las mujeres y la Constitución Española de 1978 (Instituto de la Mujer, 1999).

35 Ángela Figueruelo Burrieza y M.<sup>a</sup> Luisa Ibáñez Martínez (coords.), El reto de la efectiva igualdad de oportunidades (Comares, 2006).

## VI. REFERENCIAS

- Alejandra Fantacci Bustos *et al.*, Plan para integrar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Valenciana, (Fundación Isonomía, 2023). Disponible en: [http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2023/03/ZZ.-AF-WEB\\_Isonomia\\_Plan-Integracion-Labora-02.03.2023.pdf](http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2023/03/ZZ.-AF-WEB_Isonomia_Plan-Integracion-Labora-02.03.2023.pdf).
- Ana Marrades Puig, *Los nuevos derechos sociales. El derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional*, 97 *Revista de Derecho Político*, 209-242 (2016).
- \_\_\_ Retos para el Estado constitucional del siglo XXI. Derechos, ética y políticas del cuidado (Tirant lo Blanch, 2019).
- \_\_\_ *La configuración de un modelo económico constitucional feminista: la revalorización del cuidado*, en *Los cuidados en la era Covid-19: análisis jurídico, económico y político*, 21-41 (Ana Marrades Puig coord., Tirant lo Blanch, 2021).
- Ángela Figueruelo Burrieza y M.<sup>a</sup> Luisa Ibáñez Martínez (coords.), *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades* (Comares, 2006).
- \_\_\_ *et al.* (coords.), *Igualdad, ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Comares, 2007).
- \_\_\_ *Representación política, derecho de asociación y democracia paritaria*, 18 *Letras jurídicas: revista de los investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 15-43 (2008).
- \_\_\_ *et al.* (dirs.), *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* (Andavira, 2012).
- \_\_\_ *et al.* (dirs.), *Violencia de género e igualdad. Una cuestión de derechos humanos* (Comares, 2013).
- \_\_\_ y Marta Del Pozo Pérez (dirs.), *Desigualdad y violencia de género en un contexto de crisis generalizada* (Comares, 2016).
- \_\_\_ *et al.*, *Encuesta sobre la igualdad entre hombres y mujeres*, 43 *Teoría y Realidad Constitucional*, 15-99 (2019)
- \_\_\_ y Marta Del Pozo Pérez, *(Des)igualdad y violencia de género. El nudo gordiano de la sociedad globalizada* (Thomson Reuters Aranzadi, 2020)
- \_\_\_ *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, 1 *Ars Iuris Salmanticensis. AIS*, 154-155 (2023).
- Ángel Arias Domínguez, *Conciliación de la vida familiar*, en *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, 327-373 (Carmen Sánchez Trigueros dir., Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).
- Arantza Campos Rubio, *Teoría feminista del Derecho*, en *Mujeres y Derecho, pasado y presente - I Congreso multidisciplinar de Centro-Sección de Bizkaia de la Facultad de Derecho* (Jasone Astola Madariaga coord., Universidad del País Vasco=Euskal Herriko Unibertsitatea, 2008). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2874672.pdf>.

Asunción Ventura Franch, *Las mujeres y la Constitución Española de 1978* (Instituto de la Mujer, 1999).

— y Mercedes Iglesias Báez (dirs.), *Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género* (Vol I. Constitución, fuentes, órganos y organización territorial del Estado) (Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2020).

Capitolina Díaz Martínez y Sandra Dema Moreno (dirs.), *Sociología y género* (Tecnos, 2013).

Catharine Mackinnon, *Hacia una teoría feminista del Estado* (Cátedra, 1995).

Celia Amorós Puente, *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres* (Cátedra, 2006).

Cristina Carrasco Bengoa, *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*, 1 Cuadernos de Relaciones Laborales, 39-56 (2013).

Enrique Álvarez Conde et al. (dirs.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (Iustel, 2009).

Fernando Lousada Arochena (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008).

— El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el derecho del trabajo y de la seguridad social (Tirant lo Blanch, 2014).

— *Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial*, 2 Femeris. Revista multidisciplinar de estudios de género, 95-124 (2023).

Instituto de las Mujeres. *Mujeres en Cifras. Conciliación. Excedencias, permisos y reducciones de jornadas* (2023). Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

Isabel Esbrí Navarro, *Permiso por nacimiento y cuidado del menor. La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad*, 2 Nuevos horizontes del Derecho Constitucional, 66-85 (2022).

Itziar Gómez Fernández, *Una constituyente feminista ¿Cómo reformar la Constitución con perspectiva de género?* (Madrid: Marcial Pons – Fundación Manuel Giménez Abad, 2017).

Lluís Flaquer y Anna Escobedo, *Licencias parentales y política social de la paternidad en España*, 1 Cuadernos de Relaciones Laborales, 69-99 (2014).

Lucía Romani Sancho, *La presencia equilibrada en las mesas de negociación de los convenios colectivos y su influencia en las medidas de igualdad. Un estudio de la Comunidad Valenciana en el periodo 2007 a 2015*, Tesis Doctoral, Universitat Jaume I de Castellón, 2022. Disponible en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/675997>.

Maggy Barrère Unzueta, *Feminismo y Derecho. Fragmentos para un antisubordiscriminatorio* (Olejnik, 2019).

M.<sup>a</sup> Luisa Balaguer Callejón, *Mujer y Constitución. La construcción jurídica*

- del género (Cátedra, 2005).
- María del Mar Esquembre Cerdá, *Género y ciudadanía, mujeres y Constitución*, 8 *Feminismo/s*, 35-52 (2006).
- Mercedes Iglesias Báñez, Asunción Ventura Franch (dirs.), *Manual de Derecho Constitucional con perspectiva de género (Vol II. Derechos, deberes y garantías constitucionales)* (Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2022).
- Santiago García Campá, *Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre*, 433 *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 153-174 (2019).
- Asunción Ventura Franch, *El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad*, 2 *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 141-178 (2021).
- , *¿Se puede discriminar sin hacer nada? La discriminación de las mujeres por omisión* (2022). Disponible en: <https://www.valedordopobogal/es/sobre-feminismo/se-puede-discriminar-sin-hacer-nada-la-discriminacion-de-las-mujeres-por-omision/>.
- Sergio Martín Guardado, *Techo de cristal y democracia paritaria. El acceso de la mujer a las altas esferas económico-productivas como un reto del Estado Social y Democrático de Derecho* (Thomson Reuters Aranzadi, 2022).
- (dir.) *Reflexiones y propuestas para el liderazgo femenino* (Thomson Reuters Aranzadi, 2023).
- Silvana Sánchez Nimo, *La evaluación de los planes de igualdad en la Universidad de las Illes Balears. Una propuesta para la inclusión de un sistema de indicadores sensibles al género*, 2 *Investigaciones Feministas*, 439-448 (2021).

*¿DESIGUALDAD EN EL TRABAJO? MINUSVALORACIÓN DE LOS CUIDADOS, FALTA DE CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES, SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y SEGREGACIÓN VERTICAL. 229-244*

**Revista Internacional de Derecho Público**  
[www.ripd.udem.edu.mx](http://www.ripd.udem.edu.mx)

**244**

**RI DP**