

La mujer en la ciencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: presencia y aportaciones

En una revista jurídico-laboral como es esta, y en unas fechas como estas en las que se celebra el Día Internacional de la Mujer, me parece oportuno felicitarnos por el hecho de que la presencia de la mujer en la ciencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social esté claramente asentada. Consultados los listados que proporciona el ministerio a las universidades para realizar los sorteos de la parte mayoritaria de los miembros de las comisiones de selección de los cuerpos docentes universitarios a los que nos obliga la vigente legislación universitaria se constata que del total de personas funcionarias que hay en nuestra disciplina el 56,62 % son mujeres y el 43,38 % son hombres; distribuidos por cuerpos, la correlación se invierte, dado que el porcentaje de mujeres catedráticas de universidad es del 46,85 %, frente al 53,15 % de los hombres. Pero solo es cuestión de tiempo –en verdad, no mucho– que esta progresión ascendente de las mujeres dé sus frutos también en las cátedras de universidad. Se trata de una imparable realidad que se explica fácilmente si miramos su antesala y reparamos en el alumnado que puebla nuestras facultades de Derecho desde hace algunos años, con una presencia cada vez mayor de mujeres en las aulas (por ejemplo, en la asignatura de Seguridad Social que imparto actualmente en cuarto curso del Grado de Derecho, de un total de 43 personas matriculadas, 29 son alumnas –el 67,4 %– y 14 son alumnos –el 32,56 %–).

Lamentablemente, esto no es así en todas las disciplinas del saber. Si consultamos esos mismos listados del ministerio referidos a otras áreas de conocimiento como la Ingeniería Aeroespacial, la Astronomía y la Astrofísica o la Historia de la Ciencia, se constata que la composición de su profesorado funcionario es predominantemente masculina, en el conjunto del funcionariado (88,73 %, 76,54 % y 63,64 %, respectivamente) y, de una manera todavía más señalada en los dos últimos campos del saber, en relación con el cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad (79,16 %, 82,61 % y 68,75 %). No es de extrañar, por ello, que el día 11 de febrero se celebre el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, con el objetivo de visibilizar el trabajo de mujeres científicas e investigadoras, crear referentes y despertar talentos en las nuevas generaciones, especialmente en relación con las disciplinas asociadas a las matemáticas, las ingenierías y la tecnología.

Y más allá de la distribución de efectivos por sexos, debemos ser conscientes de que todavía queda mucho por hacer en orden a facilitar la carrera académica de nuestras compañeras, para que puedan competir en igualdad de condiciones que los hombres, eliminando los obstáculos que dificultan el *fair play*, la mayoría de ellos relacionados con el desigual reparto entre hombres y mujeres de las tareas domésticas y de las obligaciones de cuidado de hijos, hijas y familiares. En esta línea, las agencias (estatal y autonómicas) de las que dependen el reconocimiento de los sexenios y de las acreditaciones ya han adoptado al-

gunas interesantes iniciativas (véase la [Resolución de 28 de febrero de 2024 de la Directora de la ANECA por la que se hacen públicos los criterios para garantizar que la igualdad, la conciliación y la inclusión sean efectivas en las evaluaciones del profesorado universitario y del personal investigador](#)), debiendo las universidades en el ámbito de sus competencias adoptar otras medidas que puedan coadyuvar a la consecución de este desiderátum.

Dicho lo cual, me complace presentar los diálogos con la jurisprudencia de este número de la revista de marzo-abril encargados todos ellos a profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de distintas universidades españolas, quienes nos ofrecen sus excelentes análisis, acordes con su valía profesional, de un elenco de sentencias recientes sobre temas de gran interés.

Olaya Martín Rodríguez, profesora titular de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), analiza la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#)), en la que se resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco sobre la adecuación al derecho de la Unión Europea de la exclusión de la obligación de registro de la jornada en relación con el personal al servicio del hogar familiar contenida en el [real decreto por el que se regula esta relación laboral de carácter especial](#). El litigio principal abordaba el despido disciplinario de una trabajadora al servicio del hogar familiar, en el que se solicitaba su declaración de improcedencia junto al abono de diferencias salariales motivadas por horas extraordinarias realizadas y no pagadas, así como por días de vacaciones no disfrutados, cuya realidad no se pudo probar en la instancia, entre otras razones, por la inexistencia de un registro diario de la jornada por parte de su empleadora. En este contexto, y haciendo abstracción de las dudas interpretativas que se suscitan a nivel interno sobre el alcance de esta exclusión contenida en la normativa reglamentaria, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluirá que los artículos 3, 5 y 6 de la [Directiva 2003/88/CE](#), puestos en relación con el artículo 31.2 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), se oponen a una normativa nacional como la que es objeto de esta cuestión prejudicial mediante la que se exige a los empleadores y las empleadoras de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora al servicio del hogar familiar, advirtiendo, además, de los posibles riesgos de discriminación indirecta que ello supone en un sector como el del servicio doméstico fuertemente feminizado. Un nuevo revés a la ordenación jurídica interna de la relación laboral al servicio del hogar familiar, que se suma al que ya tuvo lugar en el año 2022 ([asunto C-389/20](#)) en relación con la prestación por desempleo de este colectivo y que, sin duda, obligará también aquí a realizar los ajustes normativos necesarios para cumplir con el derecho de la Unión Europea, tal y como sugiere la profesora Olaya Martín.

La catedrática de la Universidad de Oviedo, **Carolina Martínez Moreno**, bajo el sugerente título «Libertad sindical y regulación restrictiva en convenio colectivo del flujo de información sindical a través de los medios digitales en la empresa. ¿Es legítimo un derecho a la censura?», analiza críticamente, tanto en el fondo como en la forma, la Sentencia del

Tribunal Supremo (STS) 1339/2024, de 11 de diciembre. Sentencia que se pronuncia sobre la adecuación a derecho de las previsiones contenidas en un convenio colectivo sobre el protocolo a seguir para la transmisión de información sindical a través de los medios digitales disponibles en la empresa, en el que se prevén distintas vías a utilizar según el tipo de información de que se trate previa comprobación por parte de la empresa. La autora de este diálogo con la jurisprudencia toma como punto de partida de su análisis el hito que supuso la importante [Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005](#) en relación con esta materia y su aplicación posterior por la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo en Sentencias como las de [27 de mayo de 2021](#) y de [25 de abril de 2023](#); doctrina de la cual se aparta ahora el Alto Tribunal en atención a los argumentos que se aportan en la sentencia y que el lector tendrá que valorar de la mano de las incisivas preguntas que se formula –y nos formula– la profesora Carolina Martínez.

Magdalena Nogueira Guastavino, catedrática de la Universidad Autónoma de Madrid, se ocupa de la [STJUE de 24 de octubre de 2024 \(asunto C-441/23\)](#) por la que se resuelve una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Madrid sobre la aplicabilidad al caso de la [Directiva 2008/104/CE](#) sobre empresas de trabajo temporal (ETT) en un supuesto de despido de una trabajadora producido antes de su reincorporación tras el permiso de maternidad disfrutado y algunos meses después de la finalización de la contrata que tenía suscrita su empresa con Microsoft. Como señala la autora, la sentencia es muy relevante, al señalar que lo determinante para la aplicación de la directiva en cuestión es el hecho de que el poder de dirección efectivo recaiga en la empresa en la que se prestan servicios efectivos, haciendo abstracción de si la empresa que contrató a la persona trabajadora está constituida o no formalmente como una ETT, ensanchándose así el concepto de cesión legal. A partir de esta conclusión ofrecida por la justicia europea, la profesora Nogueira realizará atinadas observaciones sobre la repercusión de esta doctrina en el derecho español, así como sobre los distintos ajustes que es posible implementar (nos ofrece distintas alternativas) para adecuar la normativa española a los requerimientos del derecho de la Unión Europea.

Susana Rodríguez Escanciano, catedrática de la Universidad de León, analiza la [Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona 299/2024, de 28 de noviembre](#), sobre el eventual derecho de un empleado público a la retribución del permiso parental por cuidado de un hijo o hija menor de ocho años. Como es sabido, la [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) reconoce un nuevo permiso parental con una duración mínima de dos meses durante los cuales se garantizará la percepción de un montante pecuniario o una prestación económica de la Seguridad Social, habiendo transcurrido ya el plazo de transposición de la directiva sin que España haya cumplido adecuadamente con esta exigencia. En este contexto, la sentencia objeto de este diálogo reconocerá el carácter retribuido de este permiso en atención a una serie de argumentos que son diseccionados por la profesora Susana Rodríguez Escanciano, quien aboga por la necesidad de que el legislador solucione a la mayor brevedad el problema de inseguridad jurídica que existe sobre esta cuestión, decantándose a su vez por la solución del reconocimiento de una nueva prestación de la Seguridad Social que cubra esta contingencia.

La catedrática de la Universidad de Murcia, **Carmen Sánchez Trigueros**, analiza la reciente [STS 1308/2024, de 3 de diciembre](#), sobre el alcance del supuesto de hecho que justifica la prestación de la Seguridad Social por cuidado de menores afectados por cáncer o por otras enfermedades graves. Tras un minucioso análisis del marco normativo (internacional y nacional) aplicable y de los precedentes jurisprudenciales que han permitido al Tribunal Supremo llegar a la conclusión a la que llega en esta sentencia, la profesora Sánchez Trigueros concluirá con una valoración muy positiva del sentido del fallo, el cual supone un ensanchamiento de los supuestos de hecho que permiten el acceso a la prestación de la Seguridad Social (y también al derecho a la reducción de jornada que le sirve de soporte), superando la literalidad de la normativa que describe este supuesto de hecho por la vía de poner el acento más en el bien jurídico protegido (la necesidad de cuidado directo, permanente y continuo del menor) que en el medio donde se materializan esos cuidados (con o sin ingreso hospitalario de mayor o menor duración).

Espero que disfruten de la lectura de estos cinco diálogos con la jurisprudencia como yo he disfrutado.

Fernando Ballester Laguna

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante (España)*

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Coordinador de la sección Derecho Vivo de la [Revista de Trabajo y Seguridad Social](#). CEF

Cómo citar: Ballester Laguna, F. (2025). La mujer en la ciencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: presencia y aportaciones. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 485, 108-111. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24369>