



«Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias... y algún exceso

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén (España)

cmlina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Extracto

Una de las innovaciones más relevantes en la interpretación y aplicación del derecho de los últimos años es la relativa a la perspectiva de género como método jurídico, a fin de realizar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De forma pionera, el artículo 7 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, extiende esa comprensión de la perspectiva de género como principio informador del derecho a todos los ámbitos en los que se reconoce y garantiza la igualdad. Emerge, así, una nueva mirada para juzgar, la perspectiva de diversidad, especialmente relevante en la rama social del derecho. Este estudio hace un análisis crítico de esta metodología y valora las experiencias judiciales más recientes (años 2024 y 2025) al respecto, tanto las que considera usos correctos como los que entiende usos deficitarios.

Palabras clave: transversalidad de género; jurisdicción social; discapacidad; infancia; derechos laborales; garantía multinivel; ajustes razonables.

Recibido: 23-02-2025 / Aceptado: 28-03-2025 / Publicado (en avance): 10-04-2025

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2025). «Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias... y algún exceso. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24375>





"Multi-level guarantees" and "diversity perspective (gender, disability, childhood)" in the judgment of social issues: progress and resistance... and some excess

Cristóbal Molina Navarrete

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Jaén (Spain)

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Abstract

In recent years, one of the most relevant innovations in the interpretation and application of the Law is the integration of the gender perspective as a legal method, in order to achieve effective equality between women and men. In a pioneering way, article 7 of Law 15/2022, of July 12, comprehensive for equal treatment and non-discrimination extends this understanding of the gender perspective to all areas in which equality is recognized and guaranteed, especially with regard to childhood and disability. Thus, a new method of judging appears, the diversity perspective, especially relevant in the social branch of Law. This study makes a critical analysis of this methodology and assesses the most recent judicial experiences (2024 and 2025) in this regard, both those it considers correct uses and those it considers deficient uses of the praxis of the social forum.

Keywords: mainstreaming; social jurisdiction; disability; childhood; labor rights; multi-level guarantee; reasonable adjustments.

Received: 23-02-2025 / Accepted: 28-03-2025 / Published (preview): 10-04-2025

Citation: Molina Navarrete, C. (2025). "Multi-level guarantees" and "diversity perspective (gender, disability, childhood)" in the judgment of social issues: progress and resistance... and some excess. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24375>



Sumario

1. Introducción: creciente, pero inseguro, papel de la jurisdicción social para cerrar, o reducir, las fracturas entre normatividad y efectividad en la rama social del derecho
2. La jurisdicción, poder público vinculado por el principio internacional de la diligencia debida en perspectiva de diversidad (igual valor jurídico de la diferencia)
 - 2.1. Del patriotismo hermenéutico al sistema multinivel como método práctico, no retórico: ejemplos de indivisibilidad de los derechos e interacción de sus garantías
 - 2.2. El principio de diligencia debida en perspectiva de diversidad y su instrumentación en el proceso interpretativo-integrador a través de los juicios de convencionalidad
3. La caracterización jurídica del método de la perspectiva de gestión de diversidad: más allá de las recientes aportaciones de la doctrina constitucional en clave de género
 - 3.1. Nuevo paso hacia delante de la doctrina constitucional en la consolidación de la perspectiva de género: una categoría de análisis de la realidad y canon jurídico
 - 3.2. Ensayo de caracterización del juicio con perspectiva de (igualdad en la) diversidad (de género, discapacidad e infancia) como método hermenéutico obligatorio
4. Violencia laboral de género, prejuicio sexista y justicia judicial: un grave riesgo de revictimización institucional que no cesa de actualizarse, 20 años después
5. Un campo abonado a la perspectiva de diversidad: ¿quién debe jurídicamente tutelar la condición de especial vulnerabilidad de la familia monoparental?
 - 5.1. ¿Qué prestación por nacimiento para la familia monoparental?: la crítica por exceso de jurisdicción constitucional (uso social alternativo) y por defecto de canon de género
 - 5.2. El concepto de familia monoparental como concepto determinado por la función: una correcta relectura en perspectiva de diversidad para la prestación de IMV
6. Una aplicación conflictiva de la perspectiva de diversidad de género e infancia: ¿es lícito decirle a la trabajadora cómo debe conciliar corresponsablemente?
7. Un ejemplo de infravaloración judicial de la perspectiva de (igualdad en la) diversidad en espera de la proyectada reforma del artículo 49.1 e) del ET: una regla de equidad inversa
8. Reflexión final: ¿«esperando a Godot»?

Referencias bibliográficas



«El ruido de las carcajadas pasa. La fuerza de los razonamientos queda.»

«A veces damos el nombre de favor a la justicia, y creemos, de muy buena fe, que fuimos buenos y generosos, cuando no hemos sido más que justos.»

Concepción Arenal

1. Introducción: creciente, pero inseguro, papel de la jurisdicción social para cerrar, o reducir, las fracturas entre normatividad y efectividad en la rama social del derecho

Venía a decir, hace décadas, un magistral jurista italiano (Carnelutti, 1982, pp. XXIII-XXIV) que, el derecho, a diferencia de la ley, no sería realmente visible a la mirada humana previamente a su concreción en el proceso, esto es, antes de una decisión jurisdiccional forjada para el caso concreto. Consecuentemente, la norma jurídica efectivamente aplicable nunca sería apriorista, predeterminada en el texto de las leyes, sino el resultado *ex post* de un proceso interpretativo y de aplicación de aquellas dentro de un orden jurídico global que, además, debe entenderse de forma evolutiva, atendiendo al dinamismo, también a la diversidad (hechos diferenciales), de la vida social, económica y cultural en que deben ser aplicadas (art. 3 Código Civil –CC–). Claro que, para eso, habría que aceptar de forma generalizada, como terminó haciendo otro genio jurídico italiano (Calamandrei, 1950, p. 273), tras mudar de criterio (Monereo Pérez y Fernández Avilés, 2007, p. 283), que el proceso jurisdiccional no es silogístico (pura subsunción del caso en la ley), como se entendió en el positivismo formalista decimonónico. Al contrario, es el resultado, complejo, a menudo incierto, de un proceso hermenéutico en el que la comprensión del sentido práctico de la ley depende del sustrato sociocultural y socioeconómico sobre el que se asienta y que busca ordenar, no siempre de forma efectiva para los principios y los derechos fundamentales. De ahí, que se vuelva más inseguro y cambiante, a veces incluso relativamente imprevisible.

En una comprensión tan integral, dinámica y realista del proceso de interpretación y de aplicación del derecho legislado (producción legislativa) por el derecho vivo (filtrado por



parte de la jurisprudencia para definir su sentido práctico aplicable a cada caso concreto) tiene cabida la integración de todas las «nuevas miradas» («perspectivas») a los valores y principios del orden democrático, formal y material, de convivencia de cada sociedad en un tiempo dado, priorizados por su constitución y configurados como una suerte de «obras abiertas» a las demandas de cada momento histórico, social y cultural (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 198/2012, de 6 de noviembre). Nadie duda de que, entre esos valores y principios destaca especialmente, de un lado, la igualdad, en su dimensión proactiva de sistema de garantías de la igualdad de trato (y oportunidades) y en la reactiva (prohibición de cualquier forma de discriminación, en especial por las circunstancias que han supuesto mayores agravios y desventajas en todos los planos de la vida –económica, laboral, social, política, cultural, etc.–, perpetuándose de derecho y/o de hecho) y, entre aquellas nuevas miradas, la perspectiva de género (Martínez Moreno, 2019; Molina Navarrete, 2020; Cavas Martínez, 2021; Poyatos i Matas, 2022). Aunque nunca han faltado quienes advierten de la «tiranía de los valores» (Schmitt, 2010), lo cierto es que el derecho legislado más reciente ha consagrado la igualdad y la perspectiva de género como un eje transversal de todo el proceso jurídico.

Inequívoca es, en este sentido, toda la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, pero en particular su artículo 4. Este, en sustancia, viene a actualizar y perfeccionar, ampliándolos a otros ámbitos de igualdad y no discriminación distintos al sexo y al género, los artículos 3 y 4 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Si en su apartado 3 se reconoce el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación como principio transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (lo que aquí llamo, como luego explicaré, la «perspectiva de diversidad»: la obligación de juzgar maximizando el favor hacia la igualdad de resultados en la valoración jurídica de la diferencia por cualquier razón socio-culturalmente discriminatoria), en su apartado 4 se ordena integrar en toda política antidiscriminatoria la perspectiva de género.

Es esta una ley muy innovadora, y toda por explorar en sus consecuencias prácticas más disruptivas. El sistema de garantías de efectividad de la igualdad efectiva presenta una alta carga axiológica. No sorprende que fuera impugnada, validándola la STC 89/2024, de 5 de junio. La mayoría afirma la constitucionalidad de la perspectiva de género. Aunque sin profundizar mucho en ello, el Tribunal Constitucional (TC) proporciona, así, mayor certeza al uso (Blázquez Agudo y Pérez del Prado, 2022, p. 4; Rojo Torrecilla, 2024) en la praxis jurídica. En consecuencia, para el TC, la perspectiva de género en toda política «se integra con naturalidad en la evolución normativa [...] y [...] finalidad de la Ley 15/2022», remitiendo a su precedente STC 34/2023, de 18 de abril.

Con ser ello relevante para nuestro estudio, por lo que se volverá sobre ello, no es lo más importante o significativo para el hilo conductor de este artículo científico-social, con vocación de construcción teórica (dogmática) pero dirigido a un uso, en el proceso social, eminentemente práctico (pragmática). En efecto, la Ley 15/2022 incorpora (una crítica en



Álvarez Cuvillo, 2024, p. 337), más bien concreta (los criterios ya están normativizados), en su artículo 7, pautas legales para orientar el proceso hermenéutico o comprensivo de las normas sobre garantía y promoción de la igualdad de trato, así como a la prohibición de discriminación, por toda circunstancia de estigmatización sociocultural o grupal, más allá del artículo 14 de la Constitución española (CE), no solo, pues, por razón de sexo y/o de género (para la distinción, incorporando el concepto de identidad de género, la STC 81/2024, de 3 de junio; Rivas Vallejo, 2024). A mi juicio, ha llegado el momento de dar el debido sitio a esta profunda innovación de método jurídico que, además de reafirmar el canon jurídico de género, más conocido, va más allá, porque, lo perfecciona y amplía a ámbitos distintos. Emerge, así, la necesidad de identificar, teórica y prácticamente, la metodología de «juzgar con perspectiva de diversidad», sea de género, sea de discapacidad, sea de infancia, sea de edad, sea de religión, etc.

Esto es, se trataría de elaborar y poner en práctica el método jurídico que facilite la selección de aquella interpretación que maximice la efectividad de la igualdad de resultados en la valoración jurídica de la diferencia que representa la situación de diversidad-vulnerabilidad en juego, sea única sea múltiple, como sucede con frecuencia. Una vez más, no se trata de una necesidad fraguada en el frío de la razón puramente especulativa o abstracta, sino que, a mi juicio, viene exigida por razones prácticas, relativas a la más reciente praxis judicial social.

Pienso, por ejemplo, en positivo, en la muy interesante Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Canarias/Las Palmas dictada en Pleno, 177/2025, de 30 de enero, que, siguiendo esta novedosa metodología jurídica, si bien no la define ni nomina como tal, alumbra un control de efectividad de la ley conforme a una triple perspectiva de igualdad de resultados de protección social (en el caso se trata, como veremos, de la prestación de ingreso mínimo vital –IMV–) en la diversidad (de género, de discapacidad y de infancia). Pero tengo igualmente en mente, ahora con una valoración no tan positiva, más bien, por las razones que desarrollaré con más detalle más adelante, mi juicio es crítico, por una doble deficiencia, por exceso (de jurisdicción) y por defecto (de perspectiva de género –que omite, por economía procesal, a lo que parece–, e incluso por la dudosa aplicación técnica de la perspectiva de infancia –a mi juicio, confunde el concepto de «diferencia» con el de «desigualdad»–), la muy celebrada STC 140/2024, de 6 de noviembre (crea como si fuese un legislador positivo el permiso de nacimiento y cuidado de 26 semanas para las familias monoparentales). Y, también la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 4/2025, de 14 de enero, que, banalizando la perspectiva de género, que reduce a un criterio a mayor abundamiento o de refuerzo, o, peor aún, la STS 1095/2024, de 12 de septiembre, que no solo termina neutralizando la faceta constitucional del derecho a la adaptación razonable del puesto por razones de conciliación ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (omitiendo también la renovada dimensión comunitaria), sino que subestima el significado de la perspectiva de género (e infancia), sobre un entendimiento errado –a mi juicio– de la doctrina constitucional.



Pero las razones de actualidad jurídico-práctica van más allá en esta clave de enjuiciamiento que ahora se propone. Me refiero ahora a la STSJ de Baleares 171/2024, de 7 de junio, en relación no solo con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*), sino también, y de forma muy especial, con el proyecto de ley de reforma del artículo 49.1 e) del ET que, al cierre de este estudio, está tramitándose aún en las Cortes Generales. Un retraso injustificable al tratarse por vía de urgencia y pese a tratarse de una exigencia de adaptación razonable del puesto de trabajo (o recolocación en un puesto alternativo compatible) vigente desde el año 2003 (año de transposición de la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre, hoy en el art. 40 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 –LGDPDIS–).

En este caso, por razones más bien de índole procesal y de equidad a favor de la empresa, se niega la obligación de adaptación razonable, que, sin embargo, sería una discriminación directa ex artículo 6.1 de la Ley 15/2022 de asumir esa perspectiva de diversidad, según el voto particular que la acompaña. Una doctrina judicial que más crea un obstáculo que lo remueve, a diferencia de otras decisiones jurisdiccionales, como la STSJ de Galicia 155/2025, de 15 de enero, que sí acogen esa perspectiva expresamente (una funcionaria en incapacidad temporal con un informe del servicio preventivo de no apta para el trabajo de docencia presencial, ni persona discapacitada ni en situación de incapacidad permanente declarada, demanda la adaptación del puesto para que mute en teletrabajo). Concluye (FJ Sexto) que hay incumplimiento de la obligación de adaptación, sea en virtud de la normativa preventiva (arts. 15.1 d) y 25 Ley de prevención de riesgos laborales) como por la afectación del derecho fundamental a la integridad física y moral en relación con la prohibición de discriminación por causa de discapacidad, interpretada la obligación de adaptación conforme a la jurisprudencia sobre la materia (en especial, STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*, pues incluye un posible cambio de puesto de trabajo).

En todos los casos, o en la mayoría, sea cual sea el sentido del fallo, y se aplique o no, o de forma correcta o defectuosa, la perspectiva de género/diversidad, suele haber un elemento que hace de mínimo común denominador en el razonamiento judicial: un despliegue –a veces algo retórico– detallado de remisiones a normas internacionales y su praxis interpretativa. Es el caso tanto de la citada STSJ de Canarias/Las Palmas 177/2025, como de la referida STSJ de Galicia 155/2025. En la primera, hay referencias precisas a las recomendaciones generales del comité creado por la Convención de erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), así como a su principio de diligencia debida, también en el acceso a la justicia (Recomendación n.º 33). En el segundo caso a la Observación general núm. 8 (2022), del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, apartado 29. Una referencialidad útil, no retórica, que, en una clara clave de juzgar con perspectiva de diversidad (igualdad jurídica en la diferencia en su condición de salud y capacidad), está de forma muy precisa y determinante en la STC 51/2021, de 15 de marzo.



Emerge, así, con fuerza el tan citado, y asumido, «enfoque de garantías multinivel», que, para el derecho del trabajo, de manera tan afortunada explicara el fallecido, y añorando, catedrático-magistrado constitucional Fernando Valdés (reconocimiento merecido que hago en esta mención). Un enfoque «innovador en el quehacer jurisdiccional», con claras y nada nuevas, sí muy devaluadas, referencias legales específicas (ej. arts. 30 y 31 de la Ley 14/2025, de 27 de noviembre, de tratados internacionales) del que, en modo alguno, ha querido prescindir, más bien todo lo contrario, el citado artículo 7 de la Ley 15/2022. En él se hace una doble proyección perfeccionada técnicamente del método o canon jurídico de género al de diversidad.

A saber:

- a) En el plano de los fundamentos jurídicos, hace una expresa remisión legal al sistema de garantías multinivel en toda su expansión, incluyendo la doctrina de los órganos de garantía de cumplimiento de los tratados ratificados (STC 61/2024, de 9 de abril).
- b) En el de las consecuencias prácticas, en términos de garantías desde la hermenéutica jurídica, porque consagra expresamente, positivizándolo, el principio de maximización de la efectividad de la igualdad en la diversidad o principio favor persona, valorando con igualdad de resultados las distintas diferencias (por género, discapacidad, edad, etc.).

Bien mirado, nada hay realmente novedoso respecto del extenso e intenso derecho interno, legislado y de derecho vivo (*nihil novum sub sole*), pues todas esas exigencias llevan años con nosotras y nosotros. Pero, entonces, ¿por qué resulta tan innovador en la práctica como incomprendido en la mayor parte de las situaciones? ¿Condena perpetua a la fractura entre normatividad y efectividad en materia de igualdad jurídica en la diversidad fáctica?

2. La jurisdicción, poder público vinculado por el principio internacional de la diligencia debida en perspectiva de diversidad (igual valor jurídico de la diferencia)

2.1. Del patriotismo hermenéutico al sistema multinivel como método práctico, no retórico: ejemplos de indivisibilidad de los derechos e interacción de sus garantías

Parafraseando el magnífico y pionero estudio del referido profesor Valdés (Valdés Dal-Ré, 2016), el juego operativo de este enfoque de garantías jurídicas multinivel de todos los derechos sociolaborales humanos, no solo los configurados como fundamentales en sen-



tido estricto en el orden constitucional español, cuya marcada diferenciación jerarquizada está completamente obsoleta, fuera de tiempo, al relegar esa condición formalmente solo a los derechos colectivos de libertad sindical y de huelga (art. 28 CE)¹, ha venido siendo, hasta hace apenas media década, muy oscuro. Y ello por la persistente resistencia judicial, favorable al «patriotismo normativo y hermenéutico». Hoy, con notables «luces» (como ilustran algunas de las experiencias judiciales analizadas en este estudio), sigue adoleciendo de significativas «sombras» (como también se refleja en algunos de los casos que aquí se comentarán para ilustrar el enfoque teórico-práctico que se quiere ayudar a construir en torno a la perspectiva de juzgar con diversidad).

Ciertamente, la extensión y complejidad del derecho legislado español sobre igualdad (en su vertiente de igualdad de trato y de prohibición de discriminación –para la diferencia conceptual y práctica, a menudo obviada, las SSTC 128/1987 y 67/2022, entre muchas; STS 149/2022, de 15 de febrero–), podría hacer pensar en un exceso de retórica internacional sobre derechos humanos. En todas las obras, monográficas o artículos, sobre estos temas hallamos capítulos enteros que se dedican a reseñar las normas aplicables nacionales y el resultado es formidable, impresionante, por las decenas de normas y los centenares de sentencias que le dan sentido práctico dentro del ordenamiento interno. La cláusula del artículo 14 de la CE es abierta, más con la Ley 15/2022 y la prevalencia de la efectividad se impone, al menos en la teoría (discurso).

Piénsese, por ejemplo, en la STC 26/2011, de 14 de marzo. Esta se vio en el brete de «inventar» una categoría jurídica de persona-grupo social discriminado por circunstancias familiares, para proteger al varón obstaculizado en su derecho de conciliación. La dificultad de acudir a la discriminación por razón de sexo en el caso², en un tiempo en el que la construcción de la «discriminación por razón de género» todavía estaba en ciernes (hasta las SSTC 67/2022 y 81/2024), y que hubiera permitido una visión más integradora, al igual que la discriminación refleja (pese a que la doctrina *Coleman* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –TJUE– es del año 2008)³, llevó a tirar de la cláusula abierta del artículo 14 de la CE.

Por cierto, un «favor inventivo» asumido en la STC 140/2024 para la «discriminación por razón de infancia» (unidad monoparental). O la STSJ de Cataluña 660/2024, de 8 de febrero, que incluye la discriminación por parentesco ex artículo 17 del ET en la cláusula abierta

¹ Por ejemplo, ¿quién puede hoy negar seriamente la condición de derecho social fundamental humano a la salud en los entornos de trabajo? La citada STSJ de Galicia 155/2025 se plantea esta cuestión.

² Por cierto, que el artículo 4.2 c), en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2023, sí que asume una dimensión de la discriminación «unisex», para mujeres y hombres: «el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

³ La STSJ de Galicia 1584/2021, de 16 de abril, califica como discriminación refleja el despido de un hombre que anuncia en la empresa el embarazo de su mujer.



ex artículo 14 de la CE (causa discriminatoria atípica), si bien no hay acuerdo en la doctrina judicial (excluye su inclusión en el art. 14 la STSJ de Galicia 5478/2022, de 7 de diciembre), incluso tras la ampliación de la Ley 15/2022.

¿Por qué, entonces, tanta referencia internacional últimamente? Porque una cosa es la representación normativa de la igualdad en la diversidad que presenta un orden jurídico interno, por más que se interprete, como el nuestro, de conformidad con el multinivel, en virtud del artículo 10.2 de la CE, y sus artículos 93 y 96, y otra cosa su efectividad. Si en un plano general los vicios jurídicos de ineffectividad de los sistemas jurídicos son una constante (Ferrajoli, 2004), lo son más en el plano de la igualdad, desde luego de género, pero también para la discapacidad, así como en otros ámbitos especialmente golpeados por estereotipos y prejuicios discriminatorios, o de estigmatización socioeconómica y cultural.

Y es aquí, precisamente, en esta falla abisal entre lo que se dice debe ser la igualdad y lo que es realmente en el derecho interno, donde el redescubrimiento de esta lógica de las garantías multinivel de los derechos sociales y laborales (sociolaborales) ofrece su mejor rendimiento garantista. Y ello por tres razones, básicamente.

De un lado, por la mayor orientación a la práctica que subyace en la comprensión de estas normas internacionales, tanto en su jurisprudencia como, más aún, en la reiterada, dinámica y ambiciosa doctrina interpretativa construida por los órganos de garantía encargados de vigilar por su cumplimiento. En este acervo hermenéutico hallaremos las posiciones más innovadoras, por la prevalencia del efecto útil de las normas para garantizar una igualdad de resultados. De otro lado, porque, para lograrlo, el método más extendido, como ilustran muy bien el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), es el asentado en la lógica de la «indivisibilidad de los derechos, civiles y sociales», frente a la radical distinción que venía anidando, y persiste, en la doctrina científica y jurisprudencia mayoritarias patrias, respecto de las garantías liberales (ej. prohibiciones de hacer, sanciones) y las garantías sociales (obligaciones positivas, prestaciones). Finalmente, por la persistente convicción interna de que las normas internacionales de los derechos sociales llaman al poder legislativo, su papel será *ex post* del desarrollo legal estatal (presunción de normas *non self executing*). De hecho, el nuevo artículo 4.4 de la Ley 15/2022, se refiere la perspectiva de género a las «políticas de discriminación», aunque el artículo 30 de la Ley 25/2014 presuma como regla la ejecución directa, salvo disposición expresa en contrario de la norma internacional.

Sin duda, algunos ejemplos de la praxis jurisprudencial social recientes pueden ilustrar el gradual, no lineal, proceso evolutivo en una dirección correctora de tales prejuicios. Así, la citada interpenetración entre garantías de efectividad de los derechos civiles en los sociales nos muestra en la instrumentación, consolidada por el TEDH, del derecho económico de propiedad al servicio del derecho social humano a prestaciones públicas (garantía de rentas sociales), que no se reconoce en el Convenio europeo de derechos humanos (CEDH) una experiencia paradigmática. El primero está protegido por el artículo 1 del Protocolo adi-



cional al CEDH, el segundo no, recogiéndose en «ceniciente» hermana (arts. 12 y 13 Carta Social Europea). Destaca aquí el control de convencionalidad realizado –sin la transparencia debida– por el Tribunal Supremo (TS) a partir de la doctrina Čakarević (STEDH de 26 de abril de 2018, rec. 48921/13). Así se desprende de la jurisprudencia (últimamente, la STS 1186/2024, de 15 de octubre).

Cierto, la invocación de principios como la buena fe en tales casos (media un error por parte de la entidad gestora) podría llegar a análoga solución (ej. STS de 24 de septiembre de 1996, rec. 4065/1995). Pero ahora, el fundamento se sitúa en el sistema multinivel, en cierto modo desplazando la norma estatal.

Recuérdese que el artículo 55.3 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) fue la respuesta legal (Ley 66/1997) a una jurisprudencia social que obstaculizaba al interés recaudatorio de la Administración de la Seguridad Social y no contempla excepciones al deber de reintegro de prestaciones indebidas, incluso si media error imputable a la Administración. No es menor el «melón» que abre el TS más allá de estos casos, como sucederá en un campo, tan plagado de deficiencias y errores de gestión, como el IMV⁴.

Conviene cuidar el rigor. En este sentido, esta doctrina comienza a tener una excesiva invocación, a menudo en situaciones en las que no sería aplicable, como en el caso de la citada STSJ de Canarias/Las Palmas 177/2025. Como veremos, revoca la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en materia de reintegro de cobros indebidos, en el caso de IMV, expresando: «a mayor abundancia, debe recordarse la STEDH de 26 de abril de 2018, Caso Čakarević c. Croacia». A mi juicio, el extremo rigor que muestra la sentencia, a los efectos de juzgar con perspectiva de diversidad, corrigiendo el error interpretativo (que no de gestión) de la entidad gestora, se difumina en este *obiter dicta*. Su uso no puede responder solo a una exigencia de equidad de género frente a la vulnerabilidad.

Otro ejemplo, en el ámbito del derecho del trabajo, tiene que ver con la tutela que el TEDH ofrece frente al despido a través de su conexión con el derecho a la vida privada *ex artículo 8 del CEDH* (ej. STEDH de 9 de enero de 2013, rec. 21722/11, Oleksandr Volkov v. Ukraine, § 166). Lo refleja la Decisión de Fondo del CEDS de 22 octubre de 2022 (reclamaciones 181 y 182/2019, § 69). El CEDS remite a la exigencia de reparación de los daños a la vida social privada debidos al despido. En efecto, el TEDH recuerda que un despido injustificado afecta al «círculo relacional íntimo» y a «la esfera social». La pérdida del empleo perjudica el bienestar material personal y familiar, pero también psicosocial (ej. angustia, ansiedad; STEDH de 27 de julio de 2004, recs. 55480/00 y 59330/00, Sidabras y Džiautas, v. Lituania, § 48; STEDH de 21 de enero de 2014, rec. 34288/04, İhsan Ay v. Turquía, § 31), y sociales (Molina Navarrete, 2024, p. 27).

⁴ El inciso final del artículo 55.3 de la LGSS, pues, debe entenderse corregido por el derecho vivo, condicionado al respeto de los presupuestos de la doctrina jurisprudencial nueva (Vivero Serrano, 2024).



2.2. El principio de diligencia debida en perspectiva de diversidad y su instrumentación en el proceso interpretativo-integrador a través de los juicios de convencionalidad

Aunque no es el objeto de este estudio, esta última referencia muestra las dudas y defectos de la sala en el ejercicio de su competencia (STC 140/2018) para el juicio de convencionalidad. La de cal nos la proporciona, con alguna deficiencia (conversión de una regla de excepción ex art. 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– en una regla general, con lo que la eficacia temporal se fija más de tres décadas después de entrar en vigor para España) la STS 1250/2024, de 18 de noviembre (audiencia previa al despido). Prima, así, la justicia multinivel sobre la inseguridad jurídica.

En cambio (la de arena), porque neutraliza ese juicio de convencionalidad debido, primando su posición tradicional en defensa de la norma nacional y su lectura más formalista, respecto del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, nos la ofrece la STS 1350/2024, de 19 de diciembre. El TS desempolva, así, la doctrina del carácter jurídico no directamente ejecutivo de la norma internacional, sin la mediación legal, que pareciera puede optar libremente por una indemnización cerrada. A mi juicio, y sin entrar en detalles, se insiste, ha tenido bastante que ver en esta diferente respuesta la posición mantenida por el órgano de garantía de cumplimiento del Convenio 158 de la OIT. En el primer caso, el juicio de convencionalidad del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT atiende de una forma muy directa a las continuas reprobaciones que el Comité de personas Expertas en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT –CEACR– ha hecho a España al respecto.

En cambio, en relación con su artículo 10, esa doctrina crítica y de reprobación del sistema de indemnizaciones tasadas no existe por parte de la CEACR. Sin embargo, sí que existe, y de forma muy directa (Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024), en relación con el artículo 24 de la Carta social europea revisada, como ha sido objeto de numerosos análisis, que huelga referir (Molina Navarrete, 2024).

En suma, se resuelva en un sentido u otro, en el marco de la política del derecho, también jurisdiccional, lo cierto es que tanto el derecho legislado (producción legal) como el derecho vivo (a través de la nueva vivencia del juicio de convencionalidad ex art. 96 CE que exigen los arts. 30 y 31 de la citada Ley 25/2014) más recientes no se entienden, en modo alguno, sin el refuerzo, a veces la imposición, aceptándose incluso a regañadientes por la ley estatal, de las miradas internacionales. Miradas o perspectivas que son especialmente significativas en relación con la valoración jurídica que merece, legal y jurisprudencialmente, la protección-promoción de la efectividad de la igualdad de resultados en la diversidad de situaciones o condiciones de personas y grupos y para las que, como se dijo, resultan centrales no solo las normas en sí, sino también, y sobre todo, las interpretaciones que llevan a cabo sus órganos de garantía, se trate o no de órganos jurisdiccionales, bastando que sean órganos de garantía de cumplimiento, se trate o no de sentencias, resultando su-



ficiente con que sean las decisiones que fijen la posición interpretativa más auténtica de esos órganos internacionales y que, por tanto, deben seguirse para la interpretación de la norma nacional, mediante el debido juicio de convencionalidad.

Ninguna duda existe ya al respecto para la perspectiva de género, no solo motor de impulso del derecho legislado sino para la formación del referido derecho vivo (jurisprudencia), de modo que entre los poderes públicos vinculados a ese principio quedan incluidos los órganos del poder judicial. Así lo recordaría la STS 576/2022, de 23 de junio (FJ 4), bajo el título «Doctrina general sobre la interpretación con perspectiva de género».

Pero al margen del fallo, como se dice, el método está presente y, en última instancia, en su trasfondo no estaría sino la garantía de efectividad del valor, principio y derecho fundamental de la igualdad, no solo formal ex artículo 14 de la CE, sino también, y sobre todo, sustantiva, ex artículo 9.2 en relación con el principio social del Estado constitucional y la justicia material que requiere sobre la formalista o legalista (*vid. STC 12/2008, de 29 de enero, FJ 4*). Al respecto, la CEDAW no solo renovó el marco normativo internacional, también promovió una dinámica de acción e interpretación más comprometida.

Primero a través del órgano de garantía, pese al importante número de reservas estatales cosechadas, después, por el impulso a un relevante proceso de conferencias internacionales para mantener un pulso de cumplimiento y evolución constantes, hacia ese objetivo final que es lograr la igualdad sustantiva entre los géneros. Tal y como se reflejó en la IV Conferencia de Beijing (1995), origen del concepto axial de transversalidad de género (*mainstreaming*), luego seguida y revisada a fin de que sus compromisos adquiridos no se queden en papel mojado. La OIT también avanza en esta senda (Cavas Martínez, 2021, p. 18 y ss.). Al margen de su útil «Guía de recursos sobre las cuestiones de género en políticas de empleo y del mercado de trabajo» (OIT, 2015), sin duda, en el ámbito normativo, resulta crucial su Convenio 190, al incluir la perspectiva de género en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo⁵.

Estas referencias no son baladíes, pese a pertenecer a típicos instrumentos *soft law*, pues se recogen de forma repetida en la más reciente doctrina del TC en la materia, como la STC 44/2023, de 9 de mayo, que, entre las citas no normativas destaca las Conclusiones del Comité Económico y Social de Naciones Unidas, Resolución 1997/2, de 18 de julio. Referirá igualmente no solo a las normas del derecho de la Unión, sino también a sus

⁵ Para la violencia contra las mujeres es esencial el Convenio de Estambul, del Consejo de Europa, sobre prevención y lucha frente a la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Norma internacional referente para la renovación del marco normativo sobre la violencia sexual contra las mujeres que representó la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), que tiene importantes preceptos sociolaborales, incluyendo la violencia sexual contra las mujeres como riesgo en los entornos de trabajo (art. 12 LOGILS). Hoy, también de interés es la Directiva 2024/1385/UE, de 14 de mayo, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.



programas estratégicos (la Estrategia vigente es la de 2020-2025⁶), incluyendo la Comunicación de la Comisión Europea sobre transversalidad de género (*mainstreaming*), en virtud de la cual «decisiones políticas [o jurídicas –añadimos nosotros–], en principio, aparentemente no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara».

El resultado de todo este entramado será la configuración de un nuevo principio general del derecho. Se trata del principio de diligencia debida en igualdad de género. En su comprensión, el artículo 5 a) de la CEDAW y, sobre todo, la doctrina de su comité, serán determinantes.

En efecto, según este artículo 5 a) de la CEDAW, se impone a los Estados la obligación de adoptar las medidas necesarias y adecuadas para modificar:

[...] los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los性os o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres⁷.

El mandato es claro. Todo poder público, incluido el judicial, está obligado a remover los obstáculos y restricciones que, estén o no en las leyes, hagan de peor condición cualesquiera derechos (en nuestro caso sociolaborales) de la mujer respecto del hombre. En este sentido la Recomendación general núm. 28 del Comité de la CEDAW, relativa al artículo 2 de la CEDAW, recordó que los Estados podrán ser responsables de actos privados (ej. empresas) si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos de las mujeres, no solo, pues, para la violencia, incluida la debida reparación (por lo general indemnización). De este modo, si bien el concepto de diligencia debida se vincula de una forma particular a la protección efectiva frente a la violencia de género⁸, hoy adquiere un alcance general (ej. Directiva 2024/1760/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad), incluyendo el acceso a la justicia, según la Recomendación núm. 33 del Comité de la CEDAW (Miñarro Yanini y Molina Navarrete, 2023).

⁶ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

⁷ En la misma línea la Recomendación general núm. 33 del Comité CEDAW sobre el acceso de las mujeres a la justicia (p. 3). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

⁸ Los artículos 5.2 y 18.1 del Convenio de Estambul recoge expresamente la obligación «para actuar con la diligencia debida» para prevenir, sancionar y reparar todo acto de violencia de género, incluida la indemnización adecuada en caso de actos violentos privados.



Puede pensarse que está claro, al menos en el discurso, pero su práctica es más decepcionante para la perspectiva de género. Pero ¿y para la de diversidad que proponemos? Ni conceptual, ni metodológica, ni normativamente hay duda para su proyección, como prueba la equivalencia del citado artículo 7 de la Ley 15/2022 al artículo 4 de la LOIEMH, al que perfecciona. La doctrina constitucional y judicial es inequívoca. En este sentido, bastará con recordar la doctrina de la STC 51/2021, de 15 de marzo, que sitúa el fundamento de esta perspectiva de igualdad de resultado en la conservación del empleo de personas con una diferencia de capacidad (discapacidad) en los artículos 14, 9.2 y 49 de la CE –este ya contempla el deber de los poderes públicos de igual valoración jurídica del hecho diferencial de las mujeres discapacitadas, tras la reforma del año pasado–.

Para concretar su contenido, además de a la jurisprudencia comunitaria y del TEDH, remite a la Observación general núm. 6 (2018) del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, esencial para dar cumplimiento a los mandatos que los artículos 9.2 y 49 de la CE imponen a todos los poderes públicos, incluidos a los tribunales (FJ 4). Como afirma la citada STSJ de Galicia 155/2025, esta sentencia constitucional resulta incluso más precisa que la mismísima STJUE de 18 de enero de 2004, *Ca Na Negreta*, a la hora de ponderar la relevancia de este derecho subjetivo a la adaptación razonable para la efectividad del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad. Volveremos sobre ello.

3. La caracterización jurídica del método de la perspectiva de gestión de diversidad: más allá de las recientes aportaciones de la doctrina constitucional en clave de género

3.1. Nuevo paso hacia delante de la doctrina constitucional en la consolidación de la perspectiva de género: una categoría de análisis de la realidad y canon jurídico

Los estudios jurídicos relativos a la perspectiva de género como canon jurídico general, y social en particular, vienen centrándose en el TS. La cita de la doctrina constitucional suele ser más genérica, porque el concepto no habría entrado de lleno en sus sentencias, solo en votos particulares. En efecto, además de la recordada STC 26/2011, de 14 de marzo, será a la STC 111/2018, de 17 de octubre, a la que más nítidamente se le reproche desaprovechar la opción de aplicar una perspectiva de género, como haría el voto particular. Este dejaría bien visible el significativo prejuicio de género subyacente en la entonces legislación sobre permisos de nacimiento y cuidado (maternidad y paternidad), diferenciados en su duración, presuponiendo que el trabajo de cuidar recae mayoritariamente sobre las mujeres. La magistrada discrepante no ahorró una dura crítica por obsolescencia en el razonamiento constitucional.



Hoy la situación ha cambiado notablemente. Y junto a las sentencias que ya incluyen tal enfoque de efectividad de género en el enjuiciamiento, aunque no lo designen como tal (ej. en el ámbito de la conciliación, sobre el que volveremos, fue clave la STC 3/2007, de 15 de enero, seguida en otras más recientes como la STC 119/2021, de 31 de mayo), hallamos un ramillete de sentencias constitucionales que afrontan directamente el canon de género como elemento promotor de políticas de igualdad. En los recursos de inconstitucionalidad presentados por un sector minoritario, pero influyente hoy en la sociedad, lamentablemente, se identifica con una política de adoctrinamiento fundamentalista basado en la «ideología de género». Sin entrar en profundidad en su análisis, sí merece la pena destacar, brevemente, sus aspectos esenciales.

Además de la citada STC 89/2024, que validó constitucionalmente el artículo 4.4 de la Ley 15/2022, y la STC 92/2024, de 18 de junio, que desestima el recurso de inconstitucionalidad contra la Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, es muy destacable la STC 44/2023, de 9 de mayo, que valida los preceptos de la Ley orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, rechazando «los reproches de inseguridad jurídica y de adoctrinamiento que se dirigen contra la expresión "perspectiva de género –gender mainstreaming–"». Aunque la Ley orgánica 2/2010 no la define, el TC recuerda que su significado, como «categoría de análisis» o «enfoque metodológico» para comprender la realidad desigualitaria entre mujeres y hombres y facilitar la realización de los compromisos normativos de igualdad material efectiva, sí ha sido precisado en el marco normativo multinivel, tanto internacional como comunitario, así como en las leyes internas.

Con estos precedentes de derecho legislado multinivel rechazará:

- a) que vulnere el principio de seguridad jurídica ex artículo 9.3 de la CE (la expresión «perspectiva de género» es susceptible de ser precisada, conforme a las reglas de interpretación admisibles en derecho, sin generar en sus destinatarios dudas insuperables);
- b) que viole las libertades ideológicas y educativas (arts. 16.1 y 27.3 CE), por cuanto no se trata de adoctrinamiento ideológico que comprometa la neutralidad del Estado, sino la debida orientación de un método educativo dirigido a los valores constitucionales, donde la igualdad es parte esencial de «una cultura de respeto y promoción de los derechos humanos». La Constitución es pluralista, pero no neutral con la realización del valor de protección de la igualdad efectiva atendiendo a todas las diferencias.

El TC recuerda que ya en la STC 34/2023, de 18 de abril (FJ 7) se enfrentó al enjuiciamiento de la validez de este canon jurídico. En este caso, el recurso de inconstitucionalidad presentado por el grupo parlamentario Vox fue contra la Ley orgánica 3/2020, de 29 de di-



ciembre, por la que se modifica la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. Según se expresa en su fundamento jurídico 7, letra e), la «perspectiva de género» (arts. 22.3 y 35.1 de dicho cuerpo legal) se menciona como principio pedagógico de la educación secundaria obligatoria y del bachillerato. Las más recientes leyes se orientan en esta misma dirección, también en el ámbito sociolaboral (Miñarro Yanini y Molina Navarrete, 2023).

3.2. Ensayo de caracterización del juicio con perspectiva de (igualdad en la) diversidad (de género, discapacidad e infancia) como método hermenéutico obligatorio

Del juego combinado de la doctrina constitucional y jurisprudencial social cabría llegar a una caracterización jurídica básica del modo de proceder de la perspectiva de género en particular y, por su proyección ampliada en términos del artículo 7 de la Ley 15/2022, 12 de julio, del juicio con perspectiva de (igualdad de resultados en la) diversidad, en general. A saber:

1) Se trata de un método hermenéutico transversal (no solo jurídico, aunque aquí se centra en esa dimensión) cuya finalidad es garantizar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, pero no exclusivamente, sino también la de todas las personas y grupos en riesgo de vivir, según la realidad social, condicionados por algunas de las circunstancias susceptibles de discriminación ex artículo 14 de la CE, y hoy ex artículo 2 de la Ley 15/2022.

Por tanto, tiene (i) una dimensión sociológica (categoría analítica de las realidades sociales desiguales entre diferentes personas y grupos por algunas de las condiciones personales y sociales ex art. 14 CE). De ahí su carácter evolutivo. Pero también, y sobre todo, presenta una faceta (ii) prescriptiva o normativa, por lo que no es solo «fuente» de pautas interpretativas para aplicar las leyes, sino también de criterios de corrección-integración por los tribunales. No son banales ni obvias ninguna de estas dos afirmaciones. La experiencia judicial muestra que la Sala IV no siempre tiene una comprensión correcta.

En efecto, si la comentada doctrina constitucional afirma esa visión de la perspectiva de género (el análisis sirve, por lo aquí explicado, para su proyección a la perspectiva de diversidad que aquí se defiende ex art. 7 de la Ley 15/2022) como una genuina categoría o un método de análisis, por tanto, valoración de la realidad social, la STS 1095/2024, de 12 de septiembre, no parecía entenderlo así, cuando reprocha a la sentencia de suplicación social, que sí lo entendió como la doctrina constitucional propone, que la perspectiva de género es un criterio que no puede servir para «valorar hechos», solo para «interpretar las normas aplicables» (FJ 3, punto 5, párr. 5.º –en el mismo sentido, Auto del TS de 5 de noviembre del 2024, rec. 1211/2024–). Con ello se está orillando la dimensión de este canon o método como «justicia analítico-realista», a fin de identificar los estereotipos socioculturales.



rales o prejuicios sexistas que pueden condicionar, en cada caso, las respuestas jurídicas, afectando, por supuesto, a la fase procesal probatoria. El Comité de la CEDAW es inequívoco al respecto⁹. Cosa distinta es que permita alcanzar diversas valoraciones.

2) No es ideología jurídica de género, sino un imperativo de cultura basada en el respeto, así como la promoción (lógica proactiva) de los valores de convivencia democrática constitucional. La mayor formalización de este orden valorativo consensuado, aunque plural, reside en los derechos humanos constitucionalizados multinivel (insiste en ello la citada STC 92/2024, de 18 de junio).

Por tanto, si se practica con el debido rigor técnico, y no como una forma encubierta de decisión de equidad (uso social alternativo del derecho), se aleja del dogmatismo de género y de la inseguridad jurídica, sin prescindir del carácter valorativo de lo jurídico. Esto es, asume un derecho legal orientado a valores y un derecho vivo justo (jurisprudencia de valores –principio «pro o favor persona»– frente a la jurisprudencia de conceptos; Ollero Tas-sara, 1989, pp. 225- 241).

3) Este método jurídico o canon de control jurisdiccional difuso de la efectividad de las normas no es una opción interpretativa, sino un deber ineludible, por imperativo legal, para el proceso de búsqueda de sentido práctico de la norma en su aplicación singular.

Conviene no confundir el carácter debido de este método jurídico con la eventual obli-gación de su aplicación en todo caso. No es exigible, ni conveniente, porque se banalizaría o vaciaría de utilidad, en todos los casos en que participe una mujer. Precisamente, al ser una categoría analítica de la realidad, el método exige previamente ese análisis para ver si la situación está trufada de esos estereotipos sexistas o prejuicios socioculturales impeditivos o limitadores, a remover (art. 1.1, 9.2 y 10 CE).

Cierto, en muchos casos será notorio, lógicamente, por lo que apenas exigirá análisis previo en el proceso. En otros, no menos verdad es, la situación se mostrará más compli-cada, exigiendo desplegar un notable esfuerzo probatorio (ej. prueba estadística, trayec-torias previas, etc.). Juzgar con perspectiva de género en particular, y/o de diversidad va más allá de la identificación de típicas conductas de índole discriminatorio, para atender a realidades de desventaja social (a menudo múltiples: género, edad, discapacidad, infancia, origen racial, orientación sexual, etc.), así como proponer medidas originales, a fin de ga-rantizar resultados y efectividad (ej. deberes de adaptaciones razonables, el reconoci-miento de acciones afirmativas, etc.). Hay que advertir de igual modo que, dado que hay que desvelar los posibles estereotipos sexistas, o de obstáculos a la igualdad en la diversidad

⁹ *Vid.* Recomendación general núm. 33 del Comité de la CEDAW de 3 de agosto de 2015. Justamente, la fase de pruebas y valoración de ellas es determinante en clave de género (y de diversidad), también de las más difíciles, sin duda. Un análisis detenido y preciso, por todas, en Poyatos i Matas (2022, p. 301).



–discapacidad, infancia–), se precisará de categorías de análisis de género extrajurídicas –sociológicas, psíquicas, clínicas, lingüísticas, estadísticas, etc.–, según un enfoque típico de normativismo realista (Ross, 2000).

4) Su aplicación a los diferentes procesos judiciales ha de hacerse de oficio, al margen de si es incluida esta perspectiva o no en el razonamiento de la parte afectada.

Al ser un imperativo constitucional e internacional ha de formar parte del juicio o proceso, en todas sus fases, sin distinción. No solo es una cuestión de hecho como categoría analítica típica del pensamiento (jurídico y social) realista (es realista porque aspira a proporcionar una comprensión del mundo tal cual es para ambos géneros, en especial para las mujeres, no tal cual lo ve el pensamiento dominante, masculinamente estereotipado en conductas, prácticas y leyes, también en sentencias), también es, y sobre todo, claro está, una cuestión eminentemente interpretativa. Por tanto, no puede quedar condicionada su aplicación por el estricto principio procesal civilista de la justicia rogada.

Son los tribunales, en todos sus niveles, los que deberán ser capaces de identificar, por sí mismos, sin perjuicio de la conveniencia de la colaboración de la parte actora (arts. 96 y 97.2 Ley reguladora de la jurisdicción social –LRJS–), como es lógico, por su propio interés, los contextos o entornos de asimetrías de poder por razón de género (ej. laboral) o de estructuras de desigualdad basadas en el género (para la Seguridad Social). En cambio, forma parte del principio de *iura novit curia* (para el órgano judicial *a quo* y para el órgano *ad quem* –que debe velar por el debido cumplimiento–, también en el ámbito de recursos de índole extraordinaria, como el de suplicación o el de casación en el orden social. Al igual que un tribunal no puede dudar en apreciar de oficio su competencia, esté en el nivel en que esté, la perspectiva de género y/o de diversidad tampoco puede preterirse por falta de alegación cierta o explícita, pues es un método de orden público social internacional, esto es, normas de derecho imperativo, de *ius cogens* (Poyatos i Matas, 2022, pp. 256 y ss.).

En caso opuesto, no solo se hace una inadecuada aplicación de las normas, contraria a la tutela judicial efectiva ex artículo 24 de la CE (al igual que cuando se hace una selección incorrecta de la norma, por no llevar a cabo el debido juicio de conformidad comunitaria –STC 232/2015, de 5 de noviembre– o el juicio de convencionalidad –STC 140/2018, de 20 de diciembre–), incluso con vulneración del derecho a un proceso justo ex artículo 6 en relación con el artículo 14 del CEDH, sino que se contribuye a una victimización añadida, con el consiguiente vicio para una justicia efectiva de la revictimización institucional. Ya hemos visto que los casos en España no cesan. La STC 48/2024, de 8 de abril, relativa al delito de acoso sexual en el trabajo, sobre la que se volverá con más detalle después, es un claro ejemplo de ello, solo corregido a medias, por cuanto el amparo otorgado no permitirá, como se verá, hacer justicia reparativa en modo alguno, asumiendo la revictimización secundaria como hecho consumado por primar la seguridad jurídica de un fallo judicial, aun claramente errado y sesgado en clave de género.



5) Este método hermenéutico afecta a la interpretación de las normas sustantivas y de las procesales, pues el acceso a una justicia efectiva forma parte del principio de diligencia debida en clave de diversidad (de género, de discapacidad, de infancia).

El Comité de la CEDAW (Recomendación núm. 33, de 3 de agosto de 2015, sobre el acceso de las mujeres a la justicia) identifica el principio de diligencia debida en el derecho procesal como un imperativo de «buena calidad del sistema de justicia». Sin embargo, los tribunales internos son más reacios a aplicar este criterio a la norma procesal. También suelen centrarse en este aspecto las mayores críticas a la aplicación de este canon o método jurídico para el enjuiciamiento. Por tanto, en más de una ocasión, el celo de ortodoxia procesal, orillando que es instrumento, no fin, pues el valor-derecho es el principio de efectividad de la justicia, sin indefensión, crea, en vez de remover, un obstáculo a la efectividad de la igualdad de resultado. Los supuestos de derecho legislado y de derecho vivo son más numerosos de lo esperable.

Así, muy doloroso, por el culmen de revictimización de una mujer doblemente acosada por razón de maternidad que significó, es la STS 330/2020, de 14 de mayo, cuyo riesgo de repetirse sigue vivo, porque la norma en que se sustenta sigue vigente, como es la exigencia de demanda judicial para dar por finalizada una relación laboral ex artículo 50 del ET –recientemente modificado, aunque no afecta a esta cuestión–, todo un «privilegio procesal» a favor de la empresa en estos casos (Molina Navarrete, 2020). Pero, en clave de diversidad, veremos algunos casos, como el que representa la citada STS de Baleares 171/2024, de 7 de junio, que termina primando el obstáculo procesal basado en el principio de congruencia y optando por una aplicación de equidad a favor de la empresa, «castigando» la falta de diligencia procesal del trabajador incapacitado.

El lado opuesto, como enjuiciamiento favorable a remover los obstáculos procesales a la tutela efectiva de la igualdad, lo hallamos en la STJUE de 27 de junio de 2024, asunto C-284/23. Sin referir a la perspectiva de género, de la que gusta el TJUE, pero sí al presupuesto que subyace, la efectividad de la protección del derecho de la Unión Europea anti-discriminatorio (también lo hace en clave de diversidad por razón de discapacidad), el TJUE se adentra en la perspectiva (mirada propia) de la mujer embarazada, para confrontar su estado psicofísico específico en tal situación con la capacidad real de presentar, en un tiempo reducido (caducidad), una demanda por despido, en una fase inicial o embrionaria, tanto que es posible que no conozca su situación hasta pasado el plazo legalmente previsto para recurrir. Para el TJUE, la diferencia biopsicosocial exige de la ley garantías especiales para remover todo obstáculo procesal legal (ej. plazos cortos de demanda).

Sorprendentemente, tampoco apela a la perspectiva de género (cierto, la doctrina nace en el ámbito de la protección reforzada de la mujer embarazada, pero se ha extendido, por ejemplo, a la protección unisex frente a represalias y en aras de la garantía de indemnidad –STS, 49/2025, de 23 de enero, que ya apela también a la vigorización de esta garantía tras la disposición adicional tercera de la Ley orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del dere-



cho de defensa–), ni tan siquiera a mayor abundamiento, la STS 91/2025, de 4 de febrero. Esta sentencia viene a consolidar su doctrina excluyente de interpretaciones rigoristas de las normas procesales que puedan obstaculizar la protección de una mujer embarazada, aunque no se pida esta nulidad en la papeleta de conciliación, sino en la demanda (o ampliaciones de ella).

6) La perspectiva de género en particular, y la perspectiva de diversidad en general, en modo alguno suponen una quiebra de la igualdad jurídica, sino una necesidad de hacer realidad, garantizar la efectividad de, la igualdad de resultado, no solo la formal.

La perspectiva de género (y/o de diversidad), incluso cuando exige incorporar la adopción de ciertas medidas positivas que corrijan el efecto perjudicial derivado de la aplicación estricta de la letra de la ley (piénsese, por ejemplo, en el derecho a la adaptación razonable del puesto de trabajo –por causa de conciliación de la vida laboral y familiar ex art. 34.8 ET; por causa de discapacidad, art. 5 Directiva 2000/78/CE, etc.–), no implica reglas de excepción, sino el reflejo de valores, principios jurídicos y derechos fundamentales. Por lo tanto, exige una interpretación expansiva, algo que no siempre entienden los tribunales, como el TJUE, a veces reacio y reactivo a la aplicación del artículo 157.4 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (ej. construcción artificial del varón pensionista discriminado). Una norma fundacional esta que, como el artículo 23 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, configura como habilitación a la ley (o a otras fuentes, como la negociación colectiva –art. 17 ET–) para introducir las acciones positivas, no como obligación de los poderes públicos, versión más contundente que sí está en el derecho interno (art. 11 LOIEMH –«adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho [...]»–, en relación con el art. 9.2 CE).

En este sentido, la perspectiva de género en particular, y de diversidad en general, rechaza el «modelo de homologación jurídica de las diferencias», típico del ordenamiento liberal, pero con sustrato androcéntrico, para acoger el modelo de «igual valoración jurídica de las diferencias entre personas y grupos». Su fundamento es el principio normativo de la igualdad de resultados en los derechos (políticos, civiles, sociales) y exige un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad, removiendo los obstáculos de hecho y de derecho (Ferrajoli, 2004, p. 75).

7) La perspectiva de diversidad presupone en todo momento, como la metáfora del libro a los pies de Themis, la diosa mitológica de la justicia, una decisión basada en una ley (art. 117 CE), nacional o internacional, y a través de un criterio técnico de interpretación o integración de lagunas o corrección de antinomias.

Aunque no sea fácil, en muchos casos, deslindar las fronteras entre «integración jurídica» y «creación jurídica», es comprensible que una ciencia jurídica y una teoría hermenéutica del derecho entendida en esta perspectiva de juzgar con igualdad efectiva en



el respeto pleno de las varias condiciones de diversidad aquí analizadas (cada una en sí misma y en su concurrencia múltiple: discriminación interseccional) entren en concurrencia y límite «con la política del derecho, incluso con la lucha por el derecho y por los derechos tomados en serio» (Ferrajoli, 2004, p. 34). Pero es importante trazar límites (Cavas Martínez, 2021, p. 51 y ss.).

Pasar al «otro lado de la fuerza jurídica», al de la creación (libre) del derecho, sobre la excusa de la perspectiva de diversidad no deja de ser, en términos metodológicos una expresión de uso social alternativo del derecho. Y en términos normativos representaría una extralimitación de la jurisdicción, supliendo la jurisdicción a la ley, erosionando el principio democrático del Estado de derecho. Hay que evitar el vicio de exceso de aplicación de género-diversidad, para ir más allá del derecho legislado (como asumió con buen criterio la STS 169/2023, de 2 de marzo, pero ha rechazado, incurriendo en este vicio, la STC 140/2024, de 6 de noviembre –la perspectiva aplicada es de infancia, no de género–), como el contrario, de banalización interpretativa. En este vicio de desnaturalización o trivialización de la perspectiva de género ha vuelto a incurrir la STS 4/2025, de 14 de enero (FJ Cuatro). Volveremos sobre ella.

4. Violencia laboral de género, prejuicio sexista y justicia judicial: un grave riesgo de revictimización institucional que no cesa de actualizarse, 20 años después

Se han cumplido 20 años de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Fue todo un hito jurídico, exportado a diversos países del mundo. Pero el tiempo ha hecho mella en el ella y ya urge su reforma. Por fortuna, en un país extremadamente «polarizado político-ideológicamente», hay acuerdo muy mayoritario, no unánime –por el descuelgue de la ultraderecha, negacionista– para ello. Pero la actualidad también ilustra que, en su aplicación, fuera y dentro del ámbito laboral (violencia laboral de género), persisten notables déficits aplicativos, con la consiguiente revictimización institucional para las mujeres. Vicio jurídico inaceptable no solo porque la violencia laboral de género es la forma más grave de discriminación, sino por la existencia de un marco normativo reforzado, el Convenio 190 de la OIT, que sigue durmiendo el sueño de los justos en la praxis judicial.

En este escenario, el éxito de juzgar con perspectiva de diversidad de género en los procesos de prestación social para mujeres víctimas de violencia, en especial las de viudedad (ej. STS 300/2024, de 20 de febrero y STS 1206/2024, de 17 de octubre, que casa y anula la STSJ de Cataluña 2328/2022, de 13 de abril) contrasta con los procesos de violencia laboral de género, sexual y/o sexista, donde persisten los prejuicios y estereotipos de género. Claro es lo sucedido, ya en 2025, con la Sentencia del Juzgado Central de lo



Penal de la Audiencia Nacional 3/2025, de 20 de febrero, para el caso del «beso robado de Rubiales». Pese a constatar una agresión sexual (en el trabajo) la valora «leve», por no mediar violencia o intimidación, y la salda con multa de 10.800 euros, exonerándose del delito de coacciones¹⁰.

A fin de evitar enfangarnos en temas de gran calado mediático y polarización ideológica, vayamos a un caso resuelto (más bien conocido y juzgado, porque la solución es más que insatisfactoria para una perspectiva de justicia de género) por la STC 48/2024, de 8 de abril¹¹, que concede el amparo a una mujer, en un delito de acoso sexual en el trabajo. Aunque en los hechos haya grandes diferencias, en el fondo jurídico hallamos similitudes. Primero, la apelación penal, hace una rebaja de pena aplicando de forma sexista la atenuante de dilaciones indebidas (art. 21.6 Código Penal), imputando a la víctima tardanza en denunciar («tan grave no sería», vendría a decir la sala penal sevillana). Segundo, también en este caso, se exonera de un delito (en el caso lesiones), por infravalorar el punto de vista psicosocial de la víctima.

Aplicando la perspectiva de género en el juicio constitucional de amparo, el TC aprecia una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con el derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE). El TC reprocha a la sentencia penal que orille la perspectiva de género a la que obliga el artículo 49.2 del Convenio de Estambul. Tal forma de razonar desconocería las repercusiones específicas que los delitos relacionados con la violencia sexual tienen sobre sus víctimas, afectando a su conducta para la denuncia y persecución del delito. En cambio, rechaza la vulneración alegada de violación del derecho a la integridad moral (art. 15 CE) en relación con el artículo 9.2 de la CE. El voto particular concurrente reprocha este déficit. De haberlo hecho bien, concluye, sí procedería apreciar el delito de lesiones en relación con el artículo 15 de la CE. En fin, imposible sustraerme a la evocación de la sentencia del refranero popular: «consejos vendo y para mí no tengo».

¿Qué valoración debe merecer la sentencia constitucional? ¿Positiva, porque aplica el canon de género y ampara a la trabajadora, siendo «veniales» sus defectos técnicos? No lo creo. Ni se repara el daño, ni se satisface la debida justicia restaurativa de la igualdad de género. Porque, una vez más, se imponen en el caso los «principios clásicos» de protección del reo condenado firme como agresor sexual (esto ya se vivió con la célebre polémica de la ley del «solo sí es sí»), al imponerse el principio jurídico de retroactividad de normas penales posteriores más favorables al moderno principio de género, pese a exigir-

¹⁰ https://www.eldiario.es/politica/jenni-hermoso-recurrira-sentencia-condena-rubiales-agresion-sexual-le-absuelve-coacciones_1_12073571.html

¹¹ La Audiencia Provincial de Sevilla aplicó la atenuante de dilaciones indebidas en grado de muy cualificada y dejó de aplicar el delito de lesiones, con el resultado de una sustancial rebaja de la pena que se saldó sin entrar en prisión, pagando una sanción y aceptando un curso de formación en género.



se legalmente la interpretación más favorable a la no discriminación de género –no entro en ese galimatías, jurídico¹² y político, solo lo recuerdo porque es pertinente–). Con el derecho penal hemos topado.

En efecto, la recurrente pidió no solo que se declarara contraria a derecho la decisión de apelación penal (petición declarativa), sino que se anulara y se volviera a la condena de la instancia penal (condenatoria). Pero el TC recuerda que este segundo pedimento contradiría la seguridad jurídica, en la medida en que su doctrina, «con determinadas excepciones puntuales», se ha mostrado contraria a la anulación de fallos penales absolutorios firmes o modificación de fallos penales condenatorios que impliquen un aumento de la condena. El resultado ha sido que el agresor sexual múltiple nunca fue a la cárcel, pues la pena se suspendió, al ser reducida, pagó una multa y asistió a un curso de respeto de valores de igualdad de género. En suma, una vez más la decepción de la justicia con perspectiva de género para las víctimas de esta violencia en el trabajo es tan intensa como para las de violencia de género de pareja.

¿No puede el TC –y/o el voto particular, que aquí calla– establecer una excepción? Una pena y una deficiencia notable de derecho constitucional justo en perspectiva de género.

No es el único caso que exhibe esta persistente presencia de prejuicios y estereotipos de género que terminan provocando déficits aplicativos de esta metodología, si bien, cierto es, en niveles superiores de la jurisdicción social terminan corregidos. Sería el supuesto de la STSJ de Galicia 5119/2024, de 8 de noviembre. Aunque ni en la «instancia social» ni en la suplicación hay apelación a este método, a mi juicio, el sustrato sobre el que se sostiene si está reflejado.

La sentencia estima el recurso de suplicación interpuesto, por una vigilante de seguridad, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) n.º 5 de A Coruña de 31 de mayo de 2024, dictada en juicio contra Trablisa (y dos compañeros –el responsable de equipo, acosador directo, y el coordinador del servicio–), empresa de seguridad en el aeropuerto de A Coruña. La sala declara violado el derecho a la integridad personal y condena al cese del comportamiento lesivo y a una indemnización de 20.000 euros, por no evitar que la mujer, víctima de violencia laboral, coincidiese con su compañero denunciado por acoso moral, pese a ser previsto así por el protocolo contra el acoso. Es una infracción preventiva de «especial gravedad, pues revictimiza a la trabajadora», dado que la sola posibilidad de esa coincidencia supone revivir la negativa situación psicosocial previa (enfoque reconstructivo de la realidad psicosocial de la víctima).

¹² Entre muchas, interesante la STS, Sala de lo Penal, 683/2024, de 27 de junio, que rechaza la revisión a la baja de pena porque entiende que, en realidad, la LOGILS no es más favorable, como se viene diciendo en prensa.



Cierto, puede pensarse que aquí lo que se infravalora es la violencia contra la trabajadora, no como mujer, pues el acoso es moral, no sexual ni sexista. Ahora bien, en el relato de hechos se conoce que otra trabajadora de la empresa formuló denuncia contra el condenado por acoso, que fue su pareja y que dio lugar a una condena por delito de vejaciones injustas continuadas. En fin, sin presumir nada, no parece que haya una distancia sideral entre la violencia de género y la violencia laboral de género: quien la practica en el primer caso ¿la proyecta en el segundo?

5. Un campo abonado a la perspectiva de diversidad: ¿quién debe jurídicamente tutelar la condición de especial vulnerabilidad de la familia monoparental?

5.1. ¿Qué prestación por nacimiento para la familia monoparental?: la crítica por exceso de jurisdicción constitucional (uso social alternativo) y por defecto de canon de género

Pero si una cuestión se presta especialmente al debate, científico, pero también de política democrática del derecho social, en torno a qué significa enjuiciar con perspectiva de diversidad, incluido el género, también la infancia, incluso la discapacidad, llevando al límite su alcance, esa es, sin duda, la relativa a qué fuente jurídica y cómo se protege de forma efectiva frente al plus (hecho diferencial) de vulnerabilidad de la unidad de familia monoparental. Primero fue la STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo 1612/2024, de 15 de octubre, luego la STC 140/2024, de 6 de noviembre (seguida, entre otras por la STC 24/2025, de 27 de enero) las que reabrieron un debate que pareció zanjar la Sala IV.

Frente a esta «generosidad social» del derecho vivo, en el derecho legislado proyectado se prorroga (por enésima vez) el proyecto de nueva Ley de familia (presentado con simbolismo el 8 de marzo de 2024 estuvo en prórroga de enmiendas hasta el 19 de febrero de 2025), sin que el permiso ampliado aparezca. Que la Sala III y la Sala IV entren en una fragante contradicción no es ninguna novedad¹³, pero que el TC haga de auténtica fuente de legislación positiva (creación por su fuero de derecho nuevo) sí es más llamativo. El tema es muy conocido. Solo pretendo dejar constancia del uso intensivo, pero defectuoso, del canon de diversidad, sea de género sea de infancia. Crítica por exceso (de jurisdicción

¹³ Un ejemplo, en asunto muy diferente, la STS, Sala de los Contencioso-Administrativo, 32/2025, de 16 de enero, en virtud de la cual el personal transferido por una reversión de servicio públicos es subrogado ex Directiva 2001/2023, pero a extinguir, privándosele de la condición de empleo público, para lo que necesitará acudir al temido proceso selectivo, pese a no ajustarse a la STJUE de 13 de junio 2019, asunto C-317/18, *Correia Moreira*, ni a la STS 85/2022, de 28 de enero –fijeza, pero con inamovilidad dentro de la unidad administrativa de adscripción–).



constitucional, al imponer al poder legislativo la valoración jurídica concreta la diferencia de vulnerabilidad monoparental –creo que los votos particulares llevan razón; una cosa es considerar discriminatoria la falta de protección, otra fijar el contenido–, otras por defecto (de perspectiva de género, que omite, por economía procesal, pese a invocarse en el recurso, ignorando la real diferencia de la unidad monoparental, confundiendo «diferencia» –que rechaza– con el «igualdad jurídica» –que impone–).

Brevemente, se recordará que la Sala IV rechazó la perspectiva de género. En el plano fáctico, porque «no existe un único modelo de familia monoparental» (los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística revelan que «las familias monoparentales como la del supuesto son únicamente el 15,8 % de las que tal instituto califica como tales»).

En el plano jurídico, consideró que la perspectiva de género no busca aquí corregir una discriminación, sino crear *ex novo* una medida que, de hecho y de derecho, funcionara como acción positiva correctora del déficit de protección a causa del plus –indudable– de vulnerabilidad de la unidad familiar monoparental (STS 1109/2024, de 12 de septiembre). Honestamente, el razonamiento de la –entonces mayoría– de la Sala IV me sigue pareciendo impecable en plano científico-jurídico, e incluso de política democrática del derecho social. A diferencia de la Sala III y del TC, y de la gran mayoría de la doctrina científica, sitúa el deber de diligencia debida en perspectiva de diversidad en el ámbito adecuado, el Poder Legislativo, pues el permiso de nacimiento no es un derecho de la unidad familiar, sino un derecho individual de cada progenitor en beneficio de la hija o del hijo a cuidar. El resultado es que, por imperativo jurisdiccional constitucional, y *contra legem*, una mujer o un hombre tendrán unas diferentes duraciones de permisos por el tipo de familia: biparental o monoparental.

No tengo ninguna duda de que es legítima esta diferencia de trato según el tipo de unidad, porque existe una clara diversidad fáctica, que debe valorarse de forma que garantice igualdad jurídica efectiva. Pero, en un Estado constitucional de derecho, el principio social de justicia no puede imponerse al principio democrático y debe ser el derecho legislado el que lleve a cabo esa debida corrección. La perspectiva de diversidad de infancia que asume (FJ 5), debida sin duda igualmente, tampoco puede llevar más allá que la perspectiva de género, en la medida en que el interés superior del menor debe concretarse a partir de la interpretación de las leyes, no sobre la creación de una nueva norma. En realidad, como se ha dicho, la sentencia establece un enfoque de igualdad de situaciones que contradice abiertamente la realidad, porque es a todas luces incomprensible que se entienda que la unidad monoparental es una situación análoga a la biparental cuando ni hay una sola unidad monoparental.

Causa cierta perplejidad que, el notable esfuerzo de síntesis del derecho de precedentes del TC, en materia de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, en lo que concierne a la larga secuencia de permisos, infravalore y prácticamente omita esta dimensión del juicio, con lo que se orilla la perspectiva de género (Martínez Moreno, 2024), quebran-



do en cierto modo la corriente a tal fin por la STC 3/2007. Hay un cierto giro, no solo conceptual sino de política del derecho, y la razón de ser hasta ahora principal de este sector del derecho legislado, tan dinámico, complejo y convulso, por influencia del derecho de la Unión Europea, la igualdad de resultados entre mujeres y hombres, a través de la responsabilidad muta en una perspectiva de infancia (art. 4.2 c) ET en la redacción dada por el RDL 5/2023, de 28 de junio).

Tampoco creo que esté todo dicho, pues ni el TC es infalible ni tiene ya la última palabra en un sistema multinivel. Primero, cuando un renglón de derecho se tuerce es difícil poner coto al desaguisado. Piénsese, para ilustrarlo, en la STSJ de Murcia 12/2025, de 9 de enero, que, aparentemente aplicando la doctrina constitucional, ha decidido conceder 32, no 26, semanas. Segundo, esta misma reclamación de 32 semanas, en vez de 26, es lo que se ha pedido al CEDS en la reclamación colectiva presentada, entre otros, por el sindicato vasco ELA. Sindicato que, además, está valorando la posibilidad de llevar al TEDH la STC 140/2024, precisamente por establecer «solo» 26 semanas y no 32, por lo que se mantendrían las diferencias entre las familias biparentales y las monoparentales. En fin, es lo que tiene el sistema multinivel y el dinamismo de la interpretación evolutiva, que nunca se llega a un resultado «satisfactorio». Finalmente, una vez que se abre la «veda creativa de normas» y el TC actúa como Poder Legislativo otros «poderes jurídico-fácticos», como el de gestión pública cautelar que representa el INSS, se animan no solo a elaborar criterios técnicos que emulan más bien a «reglamentos» (Criterio de gestión 20/2024, de 18 de diciembre¹⁴), sino que interlanzan al TC (mediante un incidente de aclaración –Nieto Rojas, 2025–) para que le clarifique las «mil y una» cuestiones prácticas que esta «sentencia-ley prestacional ex novo» suscita, una vez que, lógicamente, en muchos casos la plena satisfacción *in natura* del derecho se vuelve imposible.

5.2. El concepto de familia monoparental como concepto determinado por la función: una correcta relectura en perspectiva de diversidad para la prestación de IMV

La arena, a mi juicio, de la comentada doctrina constitucional en perspectiva de diversidad convive con la cal de la precisa STSJ de Canarias/Las Palmas 177/2025, de 30 de enero. Como se anticipó, corrige una decisión de reintegro (400 €) por el cobro indebido de prestaciones de IMV, y denegación del complemento de familia monoparental de una mujer víctima de violencia de género, que a su vez convivía con su madre y hermana, con altas discapacidades (pretendió un complemento de discapacidad, pero no procedía). La distancia entre lo demandado (aumento de la prestación) y obtenido (petición de reintegro

¹⁴ <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/61ac0093-55df-47ad-8819-c6944c161d38/CRITERIO+DE+GESTION+20-2024.pdf?MOD=AJPERES>



de parte de lo cobrado) no puede ser mayor. En la «instancia social» la respuesta, ortodoxa en términos formalistas, fue desestimatoria. Por fortuna, la luz jurídico-social se hizo, sin embargo, en la bien fundada sentencia de suplicación.

La cuestión litigiosa se centraba en fijar ¿qué ha de entenderse por familia monoparental ex artículo 10.2 c) del Real Decreto-Ley 20/2020 (art. 13.2 c) Ley 19/2021) de regulación del IMV en el contexto socioeconómico y cultural de una unidad integrada por tres mujeres adultas y una adolescente, la titular víctima de violencia de género, la madre de ella con discapacidad del 67 % y la hermana con discapacidad del 86 %? La sala revoca la sentencia de instancia, condenando al INSS al pago de 1.860,47 euros, equivalente al complemento del 22 % del IMV como familia monoparental. El INSS negó esa condición de familia monoparental porque la ley no contempla que pueda ser monoparental una unidad con tres personas adultas. La miopía jurídica del INSS en clave de diversidad (apelando a la Recomendación general núm. 25 del Comité de la CEDAW hay que recordar que no solo el género, también otras circunstancias como la edad, la clase social, la etnicidad, o la discapacidad, son fuente de estratificación y desigualdad) no puede ser más cegadora.

La sentencia recorre con detalle el marco normativo multinivel y pone en práctica el juicio de convencionalidad ex artículo 96 de la CE. De él concluye que el concepto «familia monoparental» en el artículo 10.2 c) del Real Decreto-Ley 20/2020 (hoy art. 13.2 d) Ley 19/2021) deberá reinterpretarse a la luz de este principio de civilización humanitaria internacional que es la diligencia debida en clave de derechos humanos. No es una voluntariosa construcción de equidad, es finamente jurídica, con precisión conceptual y técnica, recordando que el derecho legislado no contempla un solo concepto jurídico de unidad monoparental (por cierto, lo que ya apreció el TS al analizar el permiso de nacimiento y el TC desconoce), como en el artículo 182.3 b) de la LGSS o en la Ley 40/2003 de protección a las familias numerosas. En suma, en perspectiva de diversidad múltiple estamos ante una situación de vulnerabilidad en el trabajo de cuidar con identidad de razón, ex artículo 4 del CC, que las prevista legalmente como monoparental a efectos del complemento.

En este sentido, remueve el obstáculo cultural y socialmente existente por tales estereotipos que la ley hubiera debido contemplar previamente ex artículo 14 en relación con los artículos 9.2 y 10.2 de la CE, para no incurrir en una discriminación múltiple. No hay uso social alternativo alguno, sino la elección debida de la interpretación más favorable al canon o perspectiva de triple diversidad, como manda esa norma general de integración afirmativa que es el artículo 7 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, en relación con los artículos 9.2, 10.2, 14, 39 y 49, tomados en serio, no pura retórica de los derechos y garantías sociales. En otro caso, la ley incurriría en discriminación interseccional (Ferrando García, 2018; Rey Martínez, 2008), un vicio de ineffectividad del derecho a la igualdad de resultados en la diversidad que corrige una sentencia interpretativa en esta debida clave jurídica.



6. Una aplicación conflictiva de la perspectiva de diversidad de género e infancia: ¿es lícito decirle a la trabajadora cómo debe conciliar corresponsablemente?

Otro ámbito en el que la perspectiva de diversidad (género e infancia, pero no solo, porque también entran en juego otras fuentes de estratificación y estereotipación sociales, como edad, discapacidad, etc.) constituye un tópico jurídico, con sus ventajas, también sus inconvenientes (se dan por sabidas cosas que, en realidad, no se saben), es el relativo a los derechos y garantías de conciliación de la vida laboral y familiar (la personal queda mucho más difusa) en general, y de conciliación corresponsable en particular. El profundo sexismio que sigue existiendo en la distribución del trabajo de cuidar y la imperiosa necesidad de efectividad de los derechos reconocidos a tal fin, enfrentados de forma permanente a las necesidades de rentabilidad de las empresas, llaman a la integración del canon de diversidad en la interpretación y aplicación de los heterogéneos e inestables cuerpos legales en esta materia, hoy sujetos a profundas –e inexploradas– innovaciones de la Directiva 2019/1158 (Ballester Pastor, 2024).

Ahora bien, por lo que aquí concierne, por encima del discurso solemne que acepta la faceta constitucional de los derechos de conciliación (para una síntesis de doctrina desde la valoración de cal –concede el amparo–: STC 119/2021, de 31 de mayo; para idéntica síntesis pero valorando la de arena –deniega el amparo–: STC 153/2021, de 13 septiembre), su aplicación práctica es un campo minado para la perspectiva de diversidad, de género e infancia, porque conoce notables devaluaciones, impidiendo una tutela efectiva. A veces la subestimación se concreta en una llamada a mayor abundamiento para reforzar la regla que ya se ha definido, con los clásicos criterios de interpretación finalista (ej. STS 4/2025, de 14 de enero –decide que la reducción de jornada del 50 % por razones de guarda legal con cuidado directo de un menor de 12 años, cuando la trabajadora sigue prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche, no conlleva una reducción proporcional de la cuantía del complemento de turnicidad), con lo que nada aporta el canon, más que retórica de género. Pero con ser criticable por su trivialización como método hermenéutico singular, lo es más que resulte soslayado, en última instancia, se mencione o no nominalmente, en el control concreto dentro de un proceso del modo de ejercicio del derecho a la organización del cuidado más favorable al interés de la persona cuidada y su condicionalidad por las razones organizativas de las empresas.

Así sucede, por ejemplo, cuando la jurisprudencia niega el derecho subjetivo a la adaptación razonable del trabajo ex artículo 34.8 del ET en relación con el artículo 9 de la Directiva 2019/1158 (en línea con el reconocido en perspectiva de igualdad en clave de diversidad de capacidades ex art. 5 de la Directiva 2000/78), si la persona trabajadora no lo solicita de forma autónoma respecto del derecho subjetivo (pleno) a la reducción de jornada ex artículo 37 del ET (STS 983/2023, de 21 de noviembre, que remite a la STJUE de 18 de septiembre de 2019, asunto C-366/18). Por tanto, el TS, en vez de remover eventuales obstáculos a la



máxima efectividad del derecho fundamental, lo que hace es cargar a la trabajadora (la gran mayoría siguen siendo mujeres) con una carga formal en modo alguno explicitado por la ley. Justamente, la sentencia de suplicación recurrida y que es casada sí cumplió con ese deber de diligencia debida de género y obvió esa condición formal.

En realidad, en el fondo de esa tesis restrictiva subyace otra y es la que niega, en la práctica, pese a afirmar teóricamente la faceta constitucional de los derechos de conciliación, que negar injustificadamente por la empresa la adaptación del puesto solicitada por razones de ejercicio del derecho de conciliación signifique siempre conducta discriminatoria. Una posición restrictiva que repiten otras, como la STS 1095/2024, de 12 de septiembre, casando, de nuevo, la sentencia de suplicación que sí consideró, aplicando la perspectiva de género, la denegación del horario solicitado discriminatoria, derivándose una indemnización ex artículo 183 de la LRJS.

Para la sala no habría

dato del que concluir que la denegación de la concreción horaria que solicitaba la parte actora, cambiando el turno de tarde al de mañana y dejando de trabajar en fines de semana, se base en un factor relacionado con el sexo –por el hecho de ser mujer– sino que, si acaso, se estaría [...] ante una denegación neutra –afectante tanto a hombres como a mujeres [...].

Como no es razonable pensar en que tal neutralidad exista, la Sala IV acepta que la denegación sea un «índice de discriminación indirecta a la que se refiere la sentencia recurrida». Ahora bien, a su juicio, no es suficiente, porque la empresa alegó –no probó– necesidades de tipo organizacional, y aunque no son suficientes en el plano de la legalidad ordinaria, no puede tenerse con un factor discriminatorio. La perspectiva de género no cambiaría el juicio, porque no sería un criterio valorativo de hechos, solo interpretativo de normas.

Ya tuvimos oportunidad de criticar esta afirmación, no confortada por la visión científica de este método y avalada por la doctrina del TC, dado que rechaza el valor del método de género para valorar las situaciones, cuando es una pieza esencial de este método. El flanco para la crítica es doble (en línea con el que amerita la STC 153/2021, que le sirve de –deficitaria– guía). De un lado, otra vez el Alto Tribunal, a diferencia de la sala de suplicación, crea un obstáculo en vez de removerlo en perspectiva de género, pese a invocarla, mal entendida, sin embargo, porque hace más severa la carga de la trabajadora en el proceso de lo que lo hacen la ley y la directiva. De otro lado, porque, el resultado final, es que, pese a ver cómo se le deniega el derecho sin causa justificada, no hay indemnización de todos los daños, incluidos los morales. Pero, bien conocido es, el Comité de la CEDAW insiste en la reparación adecuada como exigencia de diligencia debida. Ya, volvemos a la casilla de salida: no hay discriminación, se (mal) dice.



En suma, el TS crea, sobre una lectura –a mi juicio– errada de la STC 153/2021 (realmente no versa sobre una denegación de reducción de jornada, sino sobre una decisión de reducción concedida y acordada, pero que la trabajadora tiene por perjudicial), un nuevo tipo de denegaciones de reducciones y/o adaptaciones que, aun desfavorables y perjudiciales en clave de género, porque afectan de forma abrumadora mayoritariamente a mujeres, sin embargo, no se tienen por discriminación indirecta ni por obstaculización indebida de la igualdad. Si se confrontan la STC 119/2021 y la 153/2021 hallamos dos enfoques opuestos. La primera presume, o alivia, el perjuicio de género sobre la base de la limitada justificación de la empresa, la segunda descarta el perjuicio, sobre la base de una carga probatoria mayor a la trabajadora y una visión restrictiva del efecto perjudicial o de desventaja de género. Además, el TS termina por exigir un *animus nocendi* de la empresa. Pero esta intencionalidad dañosa ni se justifica constitucionalmente, pues cabe la violación de derechos fundamentales por el resultado, más si es una discriminación indirecta como esta, ni está, por supuesto, en la STC 119/2021 ni en la STC 153/2021.

Pero las deficiencias técnicas-decepciones de política democrática sustantiva aplicativas de la perspectiva de diversidad de género (e infancia, no se olvide) siguen. En la lista debe figurar también la corriente de doctrina judicial, avalada por el TS, sobre una interpretación equívoca del TC, que incluye en el control de justo equilibrio entre las razones de las trabajadoras y las de la empresa «juicio de conciliación corresponsable». En síntesis, significaría que se carga a la trabajadora con probar que su pareja no puede cubrir los déficits de la mujer para atender la necesidad de conciliar. Esta sombría doctrina –que crea obstáculos en vez de removerlos– es defendida por la sala canaria (ej. STSJ de Canarias/Las Palmas de 24 de abril de 2024, rec. 1561/2023), si bien es rechazada por otras, como la sala gallega y la sala de suplicación madrileña.

Precisamente, la STSJ de Madrid 950/2020, 17 de diciembre, revocada por la comentada STS 1095/2024 advirtió, a mi juicio con acierto, que el deber del otro progenitor de implicarse en el trabajo de cuidar no puede integrar el juicio ponderativo judicial. Porque, no es, en «ningún caso, competencia de los órganos judiciales determinar las formas de gestión interna de las familias». Al contrario, la perspectiva de género e infancia hace primar la autodeterminación de la trabajadora en beneficio de la persona menor cuidada, siempre que sea razonable atendiendo a las razones de empresa suficientemente probadas. No debe olvidarse su titularidad individual, personal, no de la unidad (como se dijo *ut supra*) o de la pareja o unidad familiar.

Esta doctrina judicial, a mi juicio inasumible en perspectiva de género y de infancia, suele invocar a su favor doctrina del TS (ej. STS de 26 de abril del 2023, rec. 1040/2020), que, a su vez, remite a doctrina del TC (STC 119/2021, de 31 de mayo, que a su vez reenvía a la STC 26/2011, de 14 de marzo). Sin embargo, esa jurisprudencia social no tiene debidamente en cuenta que la STC 119/2021, de 31 de mayo, en realidad, no entra a analizar con detalle esta cuestión, con lo que la deja en la penumbra. Por tanto, no contamos con una posición cierta del TC, al tiempo que debe ponderarse la protección de la vida privada ex



artículo 18 de la CE y ex artículo 8 del CEDH, máxime teniendo en cuenta que tampoco está previsto en la directiva comunitaria ni, probablemente, pasaría el test del TEDH (máxime si media reducción, pues parte de la conciliación la paga en dinero también la trabajadora, de ahí que casi nunca sean trabajadores los peticionarios).

7. Un ejemplo de infravaloración judicial de la perspectiva de (igualdad en la) diversidad en espera de la proyectada reforma del artículo 49.1 e) del ET: una regla de equidad inversa

Hablando de adaptaciones razonables, no cabe duda de que, en lo concerniente al método de juzgar con perspectiva de (igualdad de resultados) en la diversidad de capacidades, esto es, atendiendo a las más diversas situaciones de discapacidad, la mayor actualidad se cierne sobre la suerte del proyecto de ley de reforma del artículo 49. 1 e) del ET. Reforma también procrastinada.

Con entrada en el Congreso en el mes de septiembre pasado¹⁵, a la fecha de cierre de este estudio –abril de 2025– aún no se ha publicado en el BOE. Y ello pese a tramitarse por vía de urgencia. Una reforma más «a regañadientes». En efecto, se recordará que una palabra suya, del TJUE (aquí STJUE de 18 de enero de 2024), y los repertorios jurisprudenciales de décadas, aplicando la extinción automática en los supuestos de declaración por el INSS de una persona trabajadora en situación de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, sin otra justificación y sin indemnización alguna, conforme al hoy vigente artículo 49.1 e) del ET, son papel mojado (aunque la jurisprudencia social no obligaba, solo facultaba –pero esta facultad era la regla general, salvo previsión convencional más favorable–). Al tiempo, para complicar, una nueva jurisprudencia, acompañada de gran polémica, considera incompatible el cobro de la incapacidad permanente absoluta (y «gran invalidez») con el trabajo, lo que se ha recogido tanto en la práctica de gestión administrativa como en el artículo 198.2 de la LGSS –modificado por la Ley 7/2024, de 20 de diciembre¹⁶.

Decíamos que no es nuestro interés analizar esta espinosa cuestión. Lo que aquí sí importa es ilustrar lo relevante de una correcta comprensión de la perspectiva de diversidad

¹⁵ https://www.congreso.es/es/proyectos-de-ley?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mode=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XV&_iniciativas_id=121/000033

¹⁶ Vid. STS 544/2024, de 11 de abril, y Criterio de gestión 11/2024, 13 de junio, sobre incompatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente absoluta con trabajos que determinen la inclusión en el sistema de la Seguridad Social. Un sugerente análisis crítico por Esteban Legarreta y Arenas Gómez (2024).



para una aplicación correcta y justa de las nuevas condiciones jurídicas de estas situaciones extintivo-adaptativas, ilustrando al mismo tiempo sus dificultades y diferencias aplicativas que genera («ni contigo ni sin ti tienen mis males remedio», cabría razonablemente pensar si decimos que el proyecto de ley generará muchas controversias y su ausencia ya las está provocando). Y como siempre gustamos aquí, vamos a ejemplificarlo con una decisión judicial muy sugerente.

Nos referimos a la citada STSJ de Baleares 171/2024, de 7 de junio. El caso parte de una suspensión por expectativa de revisión por mejoría ex artículo 48.2 del ET en el que, transcurridos dos años, la empresa no adoptó ajuste razonable alguno y, cesado ex artículo 49.1 e) del ET es declarado en incapacidad permanente, solicitando un cambio de puesto de trabajo (sin concretarlo). En estas circunstancias, para la sentencia, no habría elemento de juicio suficiente para demandar un ajuste razonable, procediendo el cese. Para el criterio mayoritario, aunque la empresa no fue previsora en el juicio declarativo, antes o después alegaría y probaría lo imposible de la adaptación, sin que el trabajador tampoco probara que hay un puesto vacante alternativo y compatible con sus limitaciones (hecho constitutivo de la pretensión). Por tanto, no sería ni congruente ni equitativo asumir una adaptación del puesto imposible que, así terminaría por declararse en ejecución, pero con un coste indebido mayor.

En contra de esta posición hermenéutica, y con una relectura flexibilizadora, no rigorista, tanto de las normas procesales (congruencia) como sustantivas (derecho de la persona a ajustes razonables para apurar las oportunidades de conservación del empleo en caso de discapacidad), el voto particular considera nula la extinción, por exigirlo el cumplimiento prevalente del mandato de la doctrina del TJUE. En su virtud, la jurisdicción está obligada, si no puede alcanzar una interpretación conforme, a inaplicar las normas internas contrarias a los mandatos del derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea relativo a los ajustes razonables ex artículo 5 de la Directiva 2000/78 y artículo 40 de la LGDPDIS. Una prevalencia que debe salvar (remover) cualquier forma de obstáculo procesal, no solo sustantivo.

8. Reflexión final: ¿«esperando a Godot»?

En fin, como vemos, no hay acuerdo, ni siquiera en la sala que más defiende esta perspectiva de diversidad, en el significado práctico del método. Quizás por esta zozobra, mayoría y voto convergen en pedir el auxilio del derecho legislado, a modo de reflexión de *lege ferenda*. La formulación, muy compatible, casi induce a ternura, apenas se contempla el cúmulo de vicios jurídicos del proyecto de ley (tan urgente como ralentizado en las Cortes, al igual que el proyecto de ley de familia), lo que, sin duda, decepcionará mucho a tan esperanzada sala de suplicación social. Pero esa es otra historia. Esta conviene terminarla, de momento, aquí.



La perspectiva de diversidad, como proyección a todos los ámbitos de producción legislativa y enjuiciamiento judicial a favor de la igualdad de resultados y prohibición de discriminación de todas las personas y grupos ex artículo 14 de la CE, como se refleja ahora en el artículo 7 de la Ley 15/2022, no puede ser ni una «vaina vacía» ni una nueva tiranía del valor de la igualdad, sino una vía de transformación del sufrimiento grupal (de género, de infancia, de discapacidad, etc.) en esperanza de igualdad real (de género, de discapacidad, edad, etc.). La Constitución está configurada para mantenerse en el tiempo, aunque no sea eterna o perpetua, por lo que, como obra abierta, está exigida de reinterpretaciones de conformidad con la realidad social.

Dice la Guía práctica del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ, 2016), y refleja la doctrina constitucional, que la perspectiva de género (pero también la de diversidad, como enseña la STC 51/2021), requiere razonar con un método diverso al propio de épocas pasadas, no como retórica, sino como criterio útil para remover todo tipo de obstáculos a la igualdad efectiva. Para ello, debe interpretarse con debida diligencia las leyes promulgadas en su desarrollo, conforme al espíritu de un nuevo tiempo. Si bien nadie osa (salvo una minoría) negar esta verdad, que no es ideología sino exigencia de un obligado compromiso con los valores democráticos constitucionales –TC *dixit*–, la práctica sigue siendo mucho más decepcionante.

Con todo, dicen que las «ilusiones» son a las personas lo que las «alas» a las aves, sobre ellas sostienen su vida. Confiamos en la capacidad de la doctrina científica para persuadir a cada vez más señorías sobre las bondades de un uso riguroso, virtuoso, no excesivo, del método o canon jurídico de juzgar con perspectiva de (igualdad de resultados en la) diversidad.

Referencias bibliográficas

- Álvarez del Cuvillo, A. (2024). *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*. Tirant Lo Blanch.
- Ballester Pastor, M. A. (2024). Transponiendo a regañadientes la Directiva 2019/1158 de conciliación. *Revista de Derecho Social*, 108, 15-48.
- Blázquez Agudo, E. M. y Pérez del Prado, D. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación: un gran paso de final incierto. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7(3), 4-6. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.7148>
- Calamandrei, P. (1950). Processo e giustizia. *Rivista di diritto processuale*, 5(1), 273-290.
- Carnelutti, F. (1982). *La prueba civil* (Trad. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo). Ediciones Depalma.
- Cavas Martínez, F. (2021). *La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencial social*. Thomson Reuters Aranzadi.



CGPJ. (2016). *Guía práctica de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Guias-practicas/Guia-practica-de-la-Ley-Organica-1-2004--de-28-de-diciembre--de-Medidas-de-Proteccion-Integral-contra-la-Violencia-de-Genero--2016->

Estebar Legarreta, R. y Arenas Gómez, M. A. (2024). Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y su plena incompatibilidad con el trabajo. Comentario a la STS de 11 de abril de 2024. *Ius-Labor*, 3, 233-251.

Ferrajoli, L. (2004). *Derecho y garantías. La ley del más débil*. Trotta.

Ferrando García, F. M. (2018). La discriminación múltiple e interseccional en el ámbito laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 428, 19-54. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1482>

Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Bomarzo.

Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (2023). *Una reinvenCIÓN sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*. Bomarzo.

Molina Navarrete, C. (2020). *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*. Wolters Kluwer.

Molina Navarrete, C. (2024). «Aperturas» de las indemnizaciones «tasadas» por incumplimientos laborales e irrupción de su «efecto disuasorio»: entre dogmática (teorización) y pragmática (estudio de casos típicos). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 483, 17-48. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22299>

Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A. (2007). La teoría del derecho en la obra de Piero Calamandri. *Revista de Derecho Constitucional Europeo (ReDCE)*, 8, 263-298.

Nieto Rojas, P. (26 de febrero de 2025). STC 140/2024 y la actuación del INSS. La urgente necesidad de una modificación legal para dar una respuesta satisfactoria a las familias monoparentales. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/stc-140-2024-y-la-actuacion-del-inss/>

OIT. (2015). *Guía de recursos sobre las cuestiones de género en políticas de empleo y del mercado de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_374313.pdf

Ollero Tassara, A. (1989). *Derechos humanos y metodología jurídica*. Centro de Estudios Constitucionales.

Poyatos i Matas, G. (2022). *Juzgar con perspectiva de género en el orden social*. Aranzadi.

Rey Martínez, Fernando. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84, 251-283.

Rivas Vallejo, P. (2024). Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 8. https://doi.org/10.55104/RJL_00572



Rojo Torrecilla, E. (4 de julio de 2024). Ley 15/2022 de 12 de julio. Constitucionalidad de la perspectiva de género y de las limitaciones en la libertad de contratación por cuenta ajena en el sector privado. Notas a la sentencia del TC de 5 de junio de 2024. *Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/07/ley-152022-de-12-de-julio.html>

Ross, A. (2000). *Lógica de las normas*. Comares.

Schmitt, C. (2010). *La tiranía de los valores*. Comares.

Valdés Dal-Ré, F. (2016). *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*. Bomarzo.

Vivero Serrano, J. B. (14 de mayo de 2024). Jaque mate al reintegro de prestaciones indebidamente percibidas por error de la Administración. El control de convencionalidad a cargo del Tribunal Supremo. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/jaque-mate-al-reintegro-de-prestaciones-indebidamente-percibidas-por-error-de-la-administracion-el-control-de-convencionalidad-a-cargo-del-tribunal-supremo/>

Cristóbal Molina Navarrete. Árbitro laboral (SIMA y SERCLA). Asesor científico del Comité Económico y Social Europeo. Director del Laboratorio de Riesgos Psicosociales del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>