

LA PUGNA POR UN DERECHO DEL CUIDADO. UNA REFLEXIÓN ESTRATÉGICA SOBRE DERECHOS SOCIALES A PARTIR DE CASOS *

The Struggle for a Right to Care. A Case-Based Strategic Reflection on Social Rights

DAVID VILA VIÑAS**

Fecha de recepción: 21/07/2024
Fecha de aceptación: 04/11/2024

Anales de la Cátedra Francisco Suárez
ISSN: 0008-7750, núm. 59 (2025), 159-186
<https://doi.org/10.30827/acfs.v59i.31337>

RESUMEN El artículo plantea las posibilidades de hacer efectivo un derecho del cuidado en el contexto español. Para ello, analiza sus posibilidades de positivación y efectividad. Al respecto, desgana los fundamentos axiológicos y políticos de este derecho y entiende adecuada su comprensión desde la perspectiva de los derechos sociales. Sin embargo, identifica enormes dificultades para su positivación, debido a la falta de consenso político sobre el encuadramiento de los cuidados y sobre su régimen de organización social. Ello dificulta su establecimiento legislativo, así como los análisis deductivos sobre su contenido y efectividad. En cambio, el artículo propone delimitar y estudiar este derecho a partir del análisis de casos en los que se solicita tutela judicial en sectores profesionales del cuidado, como la ayuda a domicilio, la limpieza o la preparación de habitaciones. Se trata de un primer paso para analizar la efectividad de estos derechos respecto a sus distintos agentes implicados.

Palabras clave: Cuidado, Derechos Sociales, Perspectiva de Género, Interseccionalidad, Sociología Jurídica, Efectividad del Derecho, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, Trabajo, Estado Social.

* Para citar/citation: Vila Viñas, D. (2025). La pugna por un derecho del cuidado. Una reflexión estratégica sobre derechos sociales a partir de casos. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* 59, pp. 159-186.

** Universidad de Sevilla. Facultad de Derecho. C. Enramadilla, 18, 20, 41018 Sevilla (España). Correo electrónico: dvila@us.es Orcid: 0000-0002-5879-3897. El artículo cuenta con el apoyo de la ayuda para contratos Ramón y Cajal RYC2021-032948-I financiada por MCIN/AEI /10.13039/501100011033 y por la Unión Europea NextGenerationEU/PRTR y es parte del proyecto de I+D+i PID2023-152437NB-I00/Generación de Conocimiento, “El derecho al cuidado en la sociedad digital (e-CARE)”, financiado/a por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/ y “FEDER/UE”, del proyecto 25-5-ID23. “Transformaciones socio-jurídicas en el empleo de hogar y de cuidados y su impacto sobre la sostenibilidad de la vida. Evaluación de la reforma introducida por el RD-Ley 16/2022”, financiado por el Instituto de las Mujeres, Gobierno de España y por la Ayuda de Atracción de Investigadores de Alto Potencial. (II.5-2022), de la Universidad de Sevilla.

ABSTRACT The article examines how the right to care can be made effective in the Spanish context. It analyzes the possibilities of implementing and ensuring its effectiveness. The article outlines the ethical and political foundations of this right and discusses its relevance from the perspective of social rights. However, it acknowledges significant challenges in implementing this right due to the lack of political consensus on the definition of care and its social organization. This hinders the establishment of legislation and the deductive analysis of its content and effectiveness. Instead, the article suggests delimiting and studying this right through the analysis of cases where judicial protection is sought in professional care sectors, such as home assistance help, cleaning, or chambermaids. This is an initial step towards assessing the effectiveness of these rights for the various parties involved.

Keywords: Social Care, Social Rights, Gender Perspective, Intersectionality, Sociology of Law, Law Effectiveness, Work-life Balance, Work, Welfare State.

1. INTRODUCCIÓN

Para evitar reducir la tensión entre libertad e igualdad o entre autonomía y protección a los estrechos márgenes de un dilema, ha ganado peso la estrategia de vincular los derechos sociales¹ a los enfoques sobre capacidades (Monereo, 2024; Ribotta, 2021). Esta noción expresa bien, en términos morales y socio-políticos, los principios de integridad e indivisibilidad que son clave en el enfoque de los derechos. Sin embargo, una lectura superficial de esta noción puede producir cierta naturalización e individualización del proceso de formación de esas capacidades. Puede centrar la atención en el resultado o en los estándares exigibles e invisibilizar, en cambio, la dificultad y la artificiosidad social implicadas en crear los procesos y los marcos institucionales que las hacen posible. Es decir, la organización social de los cuidados o de la reproducción social. La relevancia de este estadio previo de las capacidades es evidente para las poblaciones que exceden la “normalidad” de la autonomía, por decirlo en términos foucaultianos, como las poblaciones más jóvenes o ancianas o las que viven situaciones de discapacidad, que, con todas sus diferencias y solapamientos, requieren una protección o un acompañamiento para adquirir, desarrollar y obrar conforme a esas capacidades en la vida cotidiana.

1. Como corresponde a este número, el artículo va a tratar principalmente la categoría bien establecida de derechos económicos, sociales y culturales. Entre ellos, se va a referir sobre todo a los económicos y sociales, noción mucho más amplia que los derechos laborales. Por cuestiones de estilo, es habitual hablar de “derechos sociales” para referirse a toda la categoría.

Si, para dimensionar la cuestión en términos empíricos, se atiende a una sola de estas fuentes de necesidades de cuidados de larga duración, como el envejecimiento, se comprende rápido la entidad del desafío. En el contexto español de los últimos 40 años, el índice de envejecimiento, que mide la relación entre personas menores de 16 años y mayores de 65, se ha volcado a favor de las segundas, y ha ascendido desde los 43,57 puntos de 1983 hasta los 137,33 de 2023². Aunque ni todas las personas mayores de 65 años requieren un especial cuidado ni estas necesidades les son exclusivas, este indicador señala bien el volumen y la velocidad de la transformación. Presentado así este cambio social, se induce una problematización jurídico-política particular, sostenida sobre esta evolución demográfica pero también sobre el devenir hegemónico de una lectura feminista amplia de esa realidad, desde espacios liberales (Nussbaum, 2011; Fineman, 2019) a socialistas (Fraser, 2016; Federici, 2020). Esta lectura descansa sobre nociones de vulnerabilidad o cuidados, pero también sobre tesis más pragmáticas, como la superación del paradigma pasivo-asistencial en el tratamiento de estas necesidades o sobre la relevancia de la efectividad de normas, políticas públicas e intervenciones en la materia.

Este artículo mostrará, en primer lugar, la dificultad para delimitar un derecho al cuidado exigible y efectivo. Si bien se argumentará que este se encuentra cada vez más avanzado en cuanto a su emergencia histórica y su contenido axiológico, político y normativo básico, su juridificación resulta mucho más complicada. En lo que sigue, se buscará identificar algunos factores que expliquen esta dificultad, con especial atención a los de orden jurídico-político previos, donde existe menos consenso del aparente. Al entender, como consecuencia de ese análisis, que la juridificación del derecho del cuidado en términos abstractos y sistemáticos resulta complicada, se propondrá y se justificará una estrategia de investigación basada en la identificación de los conflictos sobre la efectividad de los derechos sociales relacionados con el cuidado en aquellos ámbitos en los que tengan ya una positivación más acabada y, a partir de su impacto sobre la organización social de los cuidados, diseñar procesos más generales de sistematización de estos derechos.

2. Fuente: INE. Indicadores de Estructura de la Población 2023.

2. IMPORTANCIA DEL CONFLICTO POLÍTICO SUBYACENTE

La premisa desde la que se organiza este artículo es que la base axiológica y política sobre la que descansa la configuración de un derecho del cuidado es sólida pero se encuentra disputada. Es lógico que esa ausencia de consenso sea menos perceptible para los grupos más implicados en la defensa de estos derechos que, no en vano, han vivido grandes avances respecto a la reciente situación previa, en la que los asuntos de reproducción social eran o bien invisibles o bien inconmensurables (Morini, 2014). Por decirlo desde el enfoque de Fraser (2008; 2016), se partía de una injusticia en cuanto al *framing* que hacía imposible reconocer esas actividades y redistribuir mejor sus cargas entre las personas implicadas, que carecían, además, de voz en el asunto. Al consolidarse una problematización exhaustiva, sólida en sus fundamentos y con una base social plural, se tiende a pensar que es la única sobre la mesa o al menos la hegemónica. Sin embargo, la situación es mucho más amplia y, sin ánimo de exhaustividad, incluye al menos dos marcos de problematización contradictorios pero compatibles en cuanto a la caracterización básica del asunto y un tercero incompatible con un enfoque de derechos, pero que no por ello deja de contener una comprensión y una solución política para el asunto de cómo organizar la reproducción social a escala sistémica.

Cualquier marco que pretenda operar aquí debe responder a dos cuestiones: ¿qué tipo de problema es este de la necesidad, de la dependencia o de la vulnerabilidad que ata a la propia condición de la vida (Arendt, 2008)? y ¿qué régimen de organización social es el más adecuado para hacerle frente? Desde la perspectiva de este artículo, la matriz socio-feminista, que acepta los límites y singularidades biosociales y propone afrontarlos desde la deliberación democrática para decidir cómo reconocer esas tareas y cómo distribuir todos sus costes, es la más afín a tratar la cuestión dentro de un enfoque de derechos. Otras, como las que siguen, también pueden discutirse a partir de ese marco de derechos, siempre que se guarde consciencia de los límites de sus planteamientos.

Por una parte, son habituales los enfoques que naturalizan y fijan una determinada organización social, como el sistema de producción y relaciones capitalista que rige nuestras sociedades, y encuadran el problema del cuidado a partir de esa condición. Por ejemplo, la cuestión del envejecimiento se lee desde la preocupación economicista relativa a cómo una cantidad decreciente de “población activa” puede sostener a otra creciente de carácter “pasivo” (Amaglobeli *et al.*, 2020; Bazzana, 2020). O, lo que es una variación compatible, se prioriza el enfoque médico-biológico, preocupado por un alargamiento y mejoramiento de la vida; lo que va desde enfoques

más colectivos y sostenibles³ hasta otros de extrema individuación, como el transhumanismo (Torres, 2023).

Del mismo modo, tampoco resulta extraño que los enfoques basados en el interés general prevalezcan sobre los enfoques de derechos. Caracterizar el problema del cuidado como un problema de Estado y, con ello, un problema que se desliza desde lo social a lo existencial resulta controvertido porque acierta en identificar el carácter sistémico de la cuestión, pero yerra al caracterizarlo como el problema de un poder soberano transcendente (Foucault, 2008, pp. 280 y ss), y no el problema inmanente —y de derechos— de las personas que lo habitan, algunos individuales y otros de sustanciación más colectiva. Conservar una caracterización desde los derechos exigiría, por lo tanto, evitar caer en dos cepos: una jerarquización de los sujetos de cuidados que llevara a sacrificios poblacionales en aras de la razón de Estado, que suele corresponderse con la razón de los mejor posicionados en su interior. Y una funcionalización del cuidado en favor de un interés ajeno a las relaciones concretas, es decir, a quien cuida y a quien es cuidado/a, como ocurre cuando su garantía se ciñe solo a un estrecho contenido mínimo (Portocarrero, 2024, pp. 73 y ss.), porque es el medio óptimo para conservar el *status quo*.

E incluso existen problematizaciones de las cuestiones de la necesidad y las interdependencias sociales que van a situarse fuera del marco de derechos. Si se dejan aparte las formulaciones racistas que hacen prevalecer ciertos linajes en la estrategia biopolítica de Estado, el principal criterio de disconformidad con un enfoque de derechos reside en la organización social de los cuidados que se propone: en la medida en que se hacen recaer las principales cargas sobre los grupos subordinados por las líneas de género, clase y etnicidad, sin su participación ni compensación suficiente por parte de quienes aprovechan el producto de ese trabajo, el régimen propuesto se separa de un enfoque de derechos. Es más, conviene atender a si, desde esos enfoques, el problema principal que se identifica es el envejecimiento, la dependencia o la necesidad como tales o, más bien, se identifican los riesgos de las consecuencias socio-políticas de un cambio en la organización social de los cuidados, que ocurre precisamente si se esas necesidades se integran dentro de un marco de derechos.

3. Véase la Advantage Joint Action (Comisión Europea, 2017-2019), para abordar la fragilidad en las personas mayores o la Conferencia sobre envejecimiento de 2015, organizada por el Ejecutivo estadounidense.

3. DERECHOS DEL CUIDADO COMO DERECHOS SOCIALES

Lo argumentado hasta ahora tiene sentido en cuanto muestra que si bien es posible y, aun más, plausible caracterizar la cuestión de los cuidados desde un enfoque de derechos, esta es una tarea jurídica, pero también política, y por lo tanto disputada por otras concepciones y fuerzas, que no cuenta aún con el consenso suficiente. Este es un importante factor de dificultad para llegar a juridificar un derecho del cuidado, que se detallará en este apartado al profundizar sobre cuál sería el fundamento axiológico y político de este derecho. Identificadas mejor las dificultades, se podrá plantear un enfoque alternativo basado en el análisis del estadio actual de exigibilidad judicial de derechos sociales, que cabe relacionar con ese eventual derecho del cuidado.

Sin embargo, existe una cuestión preliminar. Si el cuidado implica hacer posible un cierto acceso a las capacidades, dentro de las circunstancias biológicas y culturales, ¿a qué se debe esta apuesta, que se deduce de la propia ubicación del artículo, por juridificar este derecho en el marco de los derechos sociales?⁴ Se trata de una propuesta basada en razones históricas, es decir, empíricas y en motivos axiológicos y políticos. En cuanto a las primeras, cabe remitirse al citado encuadre que han hecho del asunto los enfoques feministas desde posiciones plurales, que han inscrito estas demandas en la ampliación del Estado Social y de la intervención pública sobre el sostenimiento de la vida (Fineman, 2010). En cuanto a los segundos, también se hizo referencia al apoyo que concitan las posiciones que fundamentan los derechos sociales en la idea del fomento de las capacidades, como una vía para superar la dicotomía entre libertad e igualdad y en la introducción de una perspectiva de género (Gil Ruiz, 2015), crecientemente interseccional (La Barbera *et al.*, 2023).

Los anteriores constituyen, por lo tanto, buenos motivos para mantener la adscripción de los derechos relacionados con el cuidado al espacio de los derechos sociales. Para afrontar además la dificultad de su juridificación, incluidas las notas de exigibilidad y efectividad, conviene considerar de forma realista la complejidad de esta construcción en curso, que nace de una configuración trialista de sus objetivos abstractos, de las líneas de desigualdad que enfrenta y de los objetivos de cobertura frente a ellas.

4. Esto puede deducirse, para el contexto español, en términos abstractos, desde la conceptualización de Gracia Ibáñez (2022), por ejemplo, y, en términos más positivistas, en cuanto a todos los derechos ya consolidados que se encuentran vinculados con este, de la de Flores (2022).

Una caracterización inicial de la base axiológica y normativa puede provenir de la tríada que presenta la teoría de la justicia de Nancy Fraser (2008; 2016) sobre los objetivos de una organización social justa de los cuidados: a) reconocer y contabilizar el trabajo por la reproducción social expropiado y elidido de los análisis anteriores, así como a quienes lo realizan; b) reformar la distribución de las cargas y compensaciones entre todas las personas que se encargan y se benefician de ese trabajo conforme al nuevo cálculo integral. Nótese que estas no son solo quienes lo reciben en primera instancia, sino quienes obtienen un beneficio de esa capacidad para la producción. Y c) involucrar a todos los agentes implicados en la deliberación sobre qué trabajos reproductivos reconocer, sostener y compensar, en qué medida y con qué distribución de cargas.

La posibilidad de alcanzar esos objetivos abstractos viene negada en la actualidad por las tres líneas de desigualdad principales que atraviesan el campo de los cuidados, referidas a la subordinación de clase, en razón del género y de la racialización, que se hibrida habitualmente con la ausencia de permisos para trabajar y/o residir en España⁵ y con la desigual posición que estas trabajadoras y sus grupos allegados tienen en las llamadas cadenas globales de cuidados (Hochschild, 2001). Un trabajo de cuidados devaluado por las injusticias de reconocimiento, distribución y participación señaladas se asigna después de forma mayoritaria a grupos sociales subordinados conforme a este esquema, con variaciones contextuales importantes⁶ pero con la continuidad y robustez explicativa que le da su carácter estructural⁷.

-
5. Esto resulta claro en el ámbito del empleo de hogar, donde, en España, a final de junio de 2024, 154.663 mujeres extranjeras regulares, más de un 80% de ellas de fuera de la UE, trabajan en este régimen especial, lo que es casi la mitad de los/as trabajadores/as del régimen (fuente: TGSS). A ello hay que añadir la estimación de que un 25% de la población extranjera que trabaja en el sector lo hace de forma irregular (Fuente: encuesta de febrero de 2023 de la Universidad de Coruña y la Plataforma por un Empleo del Hogar y de Cuidados, citada en <https://maldita.es/migracion/20240330/mujeres-migrantes-trabajo-domestico-espana/>), es decir, con muchas menos protecciones.
 6. En ámbitos como el empleo de camareras de piso en hoteles, de ayuda a domicilio o de atención a menores para Administraciones Públicas, la formalidad de las relaciones laborales es muy alta, mientras que en contextos de empleo de hogar como trabajadoras internas o servicios puntuales de limpieza, lo es, en cambio, la informalidad y la presencia de trabajadoras irregulares con pocas opciones, como se ha mostrado.
 7. Resulta significativo aquí el contexto de las plataformas digitales, que aún no están ofreciendo en este ámbito tantos casos litigiosos como para poderlos analizar aquí. Una excepción notable puede verse en CCOO Catalunya (2023). Ahí no solo ocurre que, en este nuevo contexto laboral, se reproducen esas líneas de desigualdad, como muestran Rodríguez-Modroño *et al.* (2022), sino que el crecimiento veloz de las plataformas se explica por su capacidad para aprovechar esas líneas de desigualdad.

Como se verá al tratar algunos litigios concretos, este contexto de desigualdad es el que hace viables los incumplimientos de tales objetivos o, por decirlo en el lenguaje de los derechos, las vulneraciones o discriminaciones concretas (Barrère, 2016; Morondo, 2016).

Por último, el contenido de estos derechos es el resultado de una integración compleja y conflictiva entre distintos intereses y posiciones subjetivas, que, de nuevo, deben arribar a una triple composición que no puede excluir a ninguna de ellos. A la forma tradicional de presentar los derechos de quienes reciben cuidados, se han añadido objetivos de autonomía y capacidad, en virtud de los cuales el cuidado sería protección pero también y sobre todo, promoción de la autonomía⁸ y del autocuidado. Al reconocimiento de este sujeto como agente se ha incorporado el de la persona que cuida. Aunque la actividad de cuidados pueda ser necesaria, se enfatiza su elegibilidad y se busca un desempeño que sea parte del libre desarrollo de la personalidad. Así, sería posible pensar también la legitimidad del horizonte de no cuidar, o no hacerlo de forma tan intensa, con todos los matices que penden de las relaciones de interdependencia trabadas aquí. Por último, es creciente la atención sobre un tercer sujeto cuidador que no puede subsumirse en el segundo, por cuanto que su actividad es laboral y se estructura en una relación antagónica, aunque no solo, con el sujeto cuidado. Estas personas son titulares de derechos que deben homologarse con los de otros empleos, pero también tienen una posición singular, ya que su desempeño afecta de manera intensa y directa a los derechos de las personas cuidadas. En definitiva, se trata de instituir nuevos sujetos de derecho cuidadores, tanto en el medio familiar como profesional. Este triple triángulo se hace más complejo en cuanto se reconoce que la posición de casi todos sus agentes es móvil, ya que, primero, la situación de todo sujeto es temporal a cada extremo de la relación cuidador/a-cuidado/a. Segundo, es frecuente que quien cuida profesionalmente cuide también de sus propios descendientes o ascendientes. Y, tercero, gran parte de estas relaciones no son directas, sino que a menudo vienen mediadas por empresas y servicios públicos, privados o concertados.

La estabilidad y el consenso social del que aún disfruta este modelo complican la constitucionalización⁹ y la legislación eficaz de un eventual

8. Véase el reciente Proyecto EDI, de estudio sobre los procesos de desinstitucionalización y transición hacia modelos de apoyo personalizados y comunitarios (<https://estudiodesinstitucionalizacion.gob.es/>).

9. Aunque el marco español de reforma constitucional lo hace inviable, sirva aquí el ejemplo del artículo 50 de la propuesta de reforma constitucional chilena, rechazada en 2022, que pretendía articular tres niveles esenciales para la efectividad de tal derecho: el reconoci-

derecho del cuidado. Resulta del máximo interés profundizar en todas las dificultades que afectan al itinerario que va de los valores a los derechos efectivos (Pérez Luño, 2013), aunque ello apenas podrá hacerse aquí. En cambio se partirá de la premisa realista de esta ausencia de consenso en un momento de transición entre la internalización familiar-femenina de los cuidados en el régimen de *welfare* sureuropeo (Esping-Andersen, 2007) y la rápida profesionalización, mercantilización o proletarización de los cuidados, según en qué se quiera hacer énfasis, coherente con el régimen de *welfare to work* (Peck, 2001). En tal contexto, el objetivo de la activación femenina se ha alcanzado con éxito¹⁰, pero el disenso se concentra ahora en cuál debe ser la situación de las personas a cuidar, de las cuidadoras profesionales y de la contribución de los varones, al interior de las familias, y de los principales beneficiarios de la producción, a los ingresos públicos. Es decir, sobre los espacios de cuidados que se van a desmercantilizar y sobre las vías para su sostenimiento.

Todo ello no implica que los derechos relacionados con el cuidado no tengan ninguna formulación jurídica, sino que su análisis socio-jurídico encontrará más elementos si se transita de un enfoque deductivo, de arriba hacia abajo en la jerarquía normativa, a uno más inductivo. Se identifican, de hecho, numerosas normas recientes dirigidas a ampliar la desmercantilización de nuevos espacios y la introducción de mayores protecciones e igualdad entre las personas que cuidan¹¹, pero también se amplía la distancia que media entre estas reformas y una reducción efectiva de las desigual-

miento de la multidireccionalidad del derecho (a cuidar, a ser cuidado/a y a cuidarse), la institucionalización de un sistema estatal de cuidados conforme a determinados principios y el refuerzo de la dimensión subjetiva del derecho.

10. Solo en los 30 años que median entre 1980 y 2011, la tasa de activación femenina se dobló y ha seguido aumentando hasta equiparar a la masculina en distintos tramos de edad (Fuente: INE).
11. Véase, por ejemplo, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que incluye medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, como la ampliación de los permisos e inclusión de nuevos supuestos y titulares (reforma de los artículos 37.3, 4 y 6 y del 46.3 ET; nuevos 37.9 y 48 bis), mayores protecciones frente al despido por ejercicio de estos derechos (arts. 53.4 y 55.5 ET) y del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 48.a). El giro, en materia de discapacidad, orientado a protecciones dirigidas hacia la autonomía, a partir de la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. O la aproximación del empleo de hogar al tratamiento estándar del empleo por cuenta ajena, profundizado mediante el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

dades, fruto de la precaria legitimidad social de un cambio sistémico en la organización de los cuidados.

4. HACIA UN ENFOQUE INDUCTIVO Y SOCIO-JURÍDICO

Debido a estas dificultades para constitucionalizar o legislar un derecho al cuidado, este artículo propone una inversión estratégica que busca identificar algunos de sus elementos en conflictos concretos, a través del estudio de procesos de solicitud de tutela judicial por vulneraciones de derechos relacionados con el cuidado en sectores laborales que, además, pueden considerarse contribuciones a la reproducción social, siempre que ello se entienda en sentido lato.

La ventaja de este abordaje es que permite, aunque la resolución haga abstracción de las desigualdades que provoca la racialización, discutir en torno a la intersección entre clase, género e incluso otros factores de desigualación como la edad. En los casos tienen presencia trabajadoras, que son las que solicitan tutela, tanto en su desempeño profesional como en su actividad cuidadora personal, pero también, en ocasiones, las personas que reciben esos cuidados, cuya posición se tutela de forma indirecta y a veces explícita. Este enfoque refuerza, por último, la premisa realista sobre la importancia de un tercer agente, entre la norma y el decisor judicial. En este caso los sindicatos que sostuvieron los conflictos subyacentes o animaron a la reclamación individual, en la efectividad de los derechos.

Por supuesto, tal abordaje no deja de tener sus dificultades y límites, que resulta honesto explicitar. En primer lugar y aunque son casos significativos de la actividad de cuidados, por sus protagonistas, actividades y el objeto de los litigios, no dejan de suponer una muestra pequeña de la conflictividad de estos sectores, sustanciados además ante órganos jurisdiccionales inferiores. De este modo, cualquier generalización de los argumentos sobre el derecho del cuidado debe ser prudente y requiere refuerzo en investigaciones futuras.

En segundo lugar, el análisis en cierta profundidad de litigios en el orden social puede ofrecer información interesante sobre la efectividad de los derechos sociales, pero se concentra a partir del ámbito más estrecho de los derechos laborales. Esto se justifica en la positivación más completa y, aunque ello no es así de forma necesaria, sí es habitual (Monereo, 2024: 143), en la mayor efectividad de estos derechos y en una progresiva ampliación de su contenido a ámbitos antes excluidos de esta esfera, como la conciliación, el descanso o el impacto sobre los derechos de otras personas. Sin embargo, quedan fuera derechos sociales que guardan una enorme conexión

con la situación laboral, como fuente principal de ingresos y estructuración de la vida personal y familiar, como los relativos a la vivienda, la salud o la ciudadanía¹².

En tercer lugar, esta carencia de aquello que, por no ser exigible, no forma parte de la litigiosidad que cabe registrar y analizar es una limitación profunda de estos estudios y abarca a grupos de población enteros. Quizá la manifestación más significativa de este problema se produce con el empleo sumergido, pero va mucho más allá en cuanto a la cantidad de vulneraciones de derechos o, incluso en un estadio anterior, de situaciones de injusticia que no se registran. A este respecto, ayuda considerar que la tutela judicial es un indicador notable de la efectividad de los derechos pero no la única aproximación posible. Existen otras formas de tutela más abstractas, sistemáticas y de orden preventivo, más difíciles de aprehender, pero quizá más eficaces en términos generales. Algo que devuelve a la citada tensión entre, por un lado, las políticas públicas y las medidas de distinto nivel que atacan a las desigualdades estructurales y, por el otro, las respuestas individualizadas frente a sus expresiones concretas —vulneraciones y discriminaciones, por ejemplo— sobre la que se volverá.

5. CASOS

Para completar esta aproximación al proceso de delimitar un eventual derecho del cuidado, en esta sección, se van a presentar cinco casos recientes dentro de estos sectores de actividad, en el sentido amplio que se ha explicado, como reclamaciones de tutela judicial por vulneración de sus derechos sociales, dictándose al respecto al menos una sentencia en primera instancia en órganos andaluces¹³. Se trata de casos sobre discriminación en la aplicación del convenio colectivo y respeto al descanso semanal en el sector de ayuda a domicilio, sobre despido y prestaciones por incapacidad en el sector de las camareras de piso y sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sector de limpieza. Frente a las limitaciones señaladas arriba,

12. En otros trabajos (Vila-Viñas, 2024) se ha buscado colmar esa laguna a través de entrevistas directas con las empleadas que permitan identificar cómo perciben las vulneraciones de esos derechos sociales y qué acciones de tutela y autotutela se emprenden.

13. El resumen y análisis que se presenta aquí se apoya en un trabajo empírico de selección de determinados casos litigiosos por su carácter representativo, resumen del caso y de su itinerario procesal. Ésta, así como su análisis procede de las letradas Belén Romero y Ana Martínez y del letrado Luis Ocaña, de Autonomía Sur S. Coop. And. Si la presentación de los detalles aquí es algo imprecisa, se piden disculpas, pero es debido a la necesidad de impedir la identificación específica de las partes.

conviene enfatizar que los casos sí contienen elementos relevantes y recurrentes en reclamaciones judiciales análogas en esos asuntos y sectores¹⁴, y, por lo tanto, permiten concretar detalles significativos sobre la tutela de los derechos en las relaciones laborales de cuidados. Hay que tener en cuenta también que se trata de contextos con presencia sindical y asesoramiento técnico. De hecho, dos de ellos proceden de conflictos colectivos, lo que refuerza su significación respecto a las relaciones efectivas en el sector. Todo ello, como se ha señalado, hace que el análisis de los casos seleccionados deba considerarse una primera piedra en la concreción de las vulneraciones de derechos que se producen en este ámbito y en la efectividad y lagunas de la garantía judicial de los mismos.

5.1. *Discriminación en la aplicación del convenio colectivo*

En 2023, un sindicato que representa a parte de la plantilla del servicio de ayuda a domicilio de un municipio mediano de Andalucía presenta conflicto colectivo para exigir que se les incluya en la aplicación del convenio del personal laboral de dicho ayuntamiento. El caso presenta algunas características que condicionan el marco de protección de los derechos sociales en el sector. En primer lugar, la plantilla de este servicio es femenina en casi su totalidad y, además, trabaja a tiempo parcial, lo que constituye un factor de riesgo para alcanzar ingresos suficientes. En segundo lugar, el ayuntamiento presta directamente el servicio de ayuda a domicilio, lo que supone una situación cada vez menos frecuente dentro de los servicios sociales (Vicente *et al.* 2022) y un factor de protección en un contexto en que los costes de este servicio se han identificado, desde al menos hace una década, como una preocupación principal para su sostenibilidad en un contexto de envejecimiento¹⁵. Por otra parte, no es necesario subrayar el impacto del

14. Para aportar un marco de contraste, cabe señalar que, en el buscador de sentencias del Cendoj, para el año 2023, la combinación de los criterios “atención a la dependencia” y “convenio colectivo” arrojaba 27 sentencias de tribunales superiores de justicia en el orden jurisdiccional social. La de “atención a la dependencia” y “descanso”, 8. La de “camarera de piso” y “despido”, 15. La de “limpieza” y “concreción horaria”, 24. Y la de “camarera de piso” e “incapacidad”, 30. Todos ellos en el mismo tipo de tribunales.

15. Véase Rodríguez (2015). A pesar de esta tendencia, es razonable que los servicios de ayuda a domicilio estén incorporados a los servicios sociales, si se tiene en cuenta que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia lo ubica como uno de los servicios del catálogo de los “servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia” (art. 15) y que tanto la Orden vigente en ese momento (Orden de 15 de noviembre de

convenio en contenidos clave para los derechos laborales como ocurre en materia de salarios, cotizaciones, promoción profesional, excedencias, jornada, mejoras de prestaciones, anticipos, segunda actividad, salud laboral, ayudas sociales, ayudas escolares y otros derechos.

A pesar de que el ayuntamiento opuso distintas excepciones procesales, sobre todo relativas a la legitimación del sindicato demandante, el juzgado entendió que la exclusión del convenio a este grupo no está justificada:

En definitiva cabe concluir que la exclusión habida del colectivo del personal del Servicio de Ayuda a Domicilio del ámbito de aplicación del convenio colectivo carece de cualquier justificación objetiva y razonable, vulnerándose con ello el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la CE, así como lo establecido en el artículo 15.6 del ET, y tal exclusión operada no resulta ser lícita al conculcar la legalidad vigente¹⁶.

La sencillez del caso no resta interés a sus circunstancias significativas. En primer lugar, lo es que incluso en un municipio donde se organiza el servicio de ayuda a domicilio como una prestación interna a los servicios sociales, se excluya del convenio de personal laboral a este grupo, muy mayoritariamente feminizado y en su totalidad a tiempo parcial; algo que no se observa para otros grupos. El encadenamiento de estas circunstancias refleja bien la dinámica de desigualdad que atraviesa a estas poblaciones en las que ingresar menos o tener menos derechos se explica por la condición minorizada del empleo de cuidados y ésta refuerza la (sub)ocupación mayoritaria de mujeres con bajos ingresos, y viceversa.

En segundo lugar, si esta selección del grupo excluido de la aplicación del convenio se centra solo en este grupo y es, como bien considera el juzgado, una decisión discriminatoria, se produce una vulneración del derecho fundamental a la igualdad, lo que es explícito en la sentencia. Ello remite a la discusión sobre si la simple remoción de la discriminación de ahí en adelante es una medida suficiente para la efectividad del derecho o debería acompañarse de medidas indemnizatorias, con un cierto componente sancionador que previniera esas vulneraciones (Gutiérrez, 2016), como resulta de aceptación creciente en el ámbito de los conflictos individuales (López, 2021; Todolí, 2021). Esta cuestión adquiere aún más sentido si se cruza con el debate sobre la estrategia más eficaz para el refuerzo de la igualdad: la

2007), como la actual Orden, de 27 de julio de 2023, de la Consejería de Inclusión Social de Andalucía, establecen este servicio “como prestación garantizada del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía” (art. 1).

16. Ver sentencia número 415/23, de 4 de diciembre de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Sevilla (Refuerzo Externo). FJ 9.º

remoción de las desigualdades estructurales o la restauración de la desigualdad a partir de las discriminaciones concretas.

5.2. *Derecho al descanso*

En el segundo supuesto, del mismo 2023, se da cuenta de una demanda que también se presenta en el contexto del servicio de ayuda a domicilio, en este caso de una ciudad andaluza. Sin embargo, en esta ocasión, el servicio se presta de manera indirecta a través de una empresa de servicios. Por su parte, las características de la plantilla son similares: feminización (más del 85% de mujeres) y prestación mayoritaria a tiempo parcial.

La demanda acumula casi treinta reclamaciones individuales de trabajadoras/es de este servicio, al entender que entre 2018 y 2019 se ha producido un exceso de jornada, en la que la prestación laboral se sobreponía al tiempo de descanso semanal. De entenderse así, supondría una lesión del derecho al descanso, pero también provocaría la generación de cantidades pendientes y de cotizaciones sociales no satisfechas relacionadas con esas horas impagadas.

El juzgado otorga tutela a la pretensión de la demanda y entiende que distintas horas trabajadas los sábados y lunes exceden los máximos de la jornada laboral, conforme al contenido de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (artículos 3 y 5), del Estatuto de los Trabajadores (artículos 34 y 37) y del convenio colectivo aplicable (artículos 16 y 17)¹⁷. Sin embargo, hay en este caso sobre todo cuatro cuestiones que merecen una atención adicional.

En primer lugar, qué consideración merece ese exceso de jornada o, dicho de otro modo, qué consideración merece el descanso de estos/as trabajadoras/as del cuidado. Aquí la perspectiva del juzgado es muy interesante porque, frente a la pretensión subsidiaria de la empresa de que, reconocidas tales horas, éstas se tuvieran por ordinarias, el juzgado entiende que la consideración de esas horas debe reflejar el desvalor especial de haber vulnerado el derecho al descanso y, por lo tanto, debe tener una consideración más gravosa que la de las horas ordinarias: “(...) al imponer la empresa un tiempo de trabajo, se anula el derecho al descanso semanal. Por tanto existe una situación más ilícita que una simple «hora extraordinaria» no pactada” (FJ 2.º).

17. Véase la sentencia número 436/23 de 4 de diciembre de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Cádiz.

En segundo lugar, el enfoque del decisor judicial tiene relevancia porque avanza un elemento significativo respecto a la singularidad del empleo de cuidados, cual es que esa relación es compleja en los conjuntos de derechos que debe atender: el de las personas cuidadoras, pero también el de las cuidadas. En último término, la ausencia del mínimo descanso legal semanal tiene consecuencias para los derechos de ambos grupos. Como señala el juzgado, al considerar esta lesión del derecho al descanso un daño moral concreto, existe un “daño físico real en perjuicio y riesgo propio, de las personas usuarias o de otras compañeras” (FJ 2.º).

En tercer lugar, resulta llamativo que, a pesar de que la actividad se encuadra materialmente en la atención a la dependencia que se señaló para el caso anterior, conforme a las competencias españolas y andaluzas, la norma reguladora siga siendo el convenio provincial del sector de la limpieza, y ello a pesar de que la actividad de cuidados no está incluida en el ámbito funcional de dicha norma y de que existe convenio para la actividad de ayuda a domicilio tanto estatal¹⁸ como autonómico¹⁹. Aunque ambas actividades contribuyen al sostenimiento de la vida, resulta obvio que las implicaciones para terceros de la actividad de limpieza y de la de ayuda a domicilio —que incluye pero no se agota en la limpieza y otras tareas domésticas— son mayores y que el marco jurídico del empleo de limpieza no está adaptado a esa realidad. Asimilar cualquier empleo feminizado al de limpieza constituye una abstracción difícil de justificar, que sería extraño encontrar respecto a otras poblaciones y que perjudica la efectividad de los derechos tanto de las personas que cuidan como de las cuidadas.

Por último, no puede dejar de destacarse que esta vulneración ya contaba con una resolución de la Inspección de Trabajo que, ante una denuncia, había indicado que el descanso semanal mínimo debía ser de dos días en cada semana. Si bien tal resolución refuerza a la demanda posterior, es preocupante que su contenido no se hiciera efectivo hasta no contar con una sentencia firme, sobre todo si se tiene en mente el riesgo para los derechos de las personas trabajadoras pero también de las personas cuidadas en este caso. Si se mira con perspectiva, se observa una vulneración que ya se produce entre 2018 y 2019 y que no obtiene una tutela efectiva hasta final de 2023, afectando a derechos que cabe entender que el juzgado relaciona

18. VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en vigor desde 01/01/2019 a 31/12/2025, publicado en el BOE de 09/06/2023, con código de convenio 99010825011997.

19. Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en vigor desde 01/01/2023 a 31/12/2027, publicado en el BOJA de 20/09/2023, con código de convenio 71103555012023.

con un daño cierto para la integridad física y moral de las personas trabajadoras y con un riesgo para las cuidadas.

5.3. Normalización del despido

En este tercer supuesto se va a analizar un caso típico en la tutela judicial del derecho laboral español, cual es el de un despido que puede afectar al principio de indemnidad de la trabajadora. Se trata de una camarera de piso que trabaja desde 2016 y que recibe carta de despido objetivo justificado en que, tras algunos cambios organizativos en la empresa, se considera que sus servicios ya no son necesarios. La cuestión es que la trabajadora entiende que el despido se debe más bien al rechazo de la empresa a algunas reclamaciones que había realizado respecto a su antigüedad en la empresa y respecto a sanciones que se le quisieron imponer. Al entender la trabajadora que ésta es la causa del despido y que, por lo tanto, estaría vulnerando su derecho fundamental de acceso a la tutela —indemnidad por reclamaciones—, solicita la nulidad de aquél²⁰.

Perfilada así la cuestión, la clave de la disputa es probatoria. En tal sentido, el juzgado considera que la existencia de un escueto lapso de tiempo entre las reclamaciones y el despido constituye un indicio de que este último se encuentra conectado con las primeras. Como tal, un indicio se puede vencer sin que se imponga a quien tiene tal carga la de probar un hecho negativo, pero sí la de probar hechos que refuercen su argumentación. En este caso, que la medida de despido era razonable, proporcionada y sobre todo se encontraba desconectada de toda acción prohibida por la garantía del derecho fundamental de indemnidad²¹. Como el juzgado no considera que el peso de ese indicio se haya vencido, se inclina por considerar la nulidad.

Sin embargo, ocurre aquí algo que resulta frecuente en muchos litigios y es que el resultado de esta consideración no es la reintegración de la persona trabajadora en su anterior puesto, lo que restauraría la situación, sino su salida indemnizada, aceptando la improcedencia del despido. Parece claro que forzar a quien trabaja a reincorporarse en todo caso sería contra-

20. Esta comprensión se sustenta en el art. 55.6 ET y en la interpretación del Tribunal Constitucional, desde la STC 14/1993, reiterada por SsTC 140/1999 y 101/2000 para despidos como reacción a actos protegidos por el derecho como las reclamaciones.

21. En esta sentencia número 622/2021 de 13 de diciembre de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de Sevilla, el juzgador apoya su argumentación de forma prolija en hasta 21 sentencias más del TC, desde la 55/1983 a la 90/1997.

productente, pero también que la necesidad y la capacidad para negociar y continuar con una relación de trabajo deteriorada no es equivalente entre la empresa y la trabajadora, entre otras cosas porque tal relación es asimétrica en la capacidad de dirigir y condicionar la acción de la segunda durante el tiempo de trabajo. En estas situaciones, vulneraciones de derechos fundamentales como la del caso acaban integradas en el funcionamiento normalizado de las relaciones laborales, estandarizadas en compensaciones económicas. Esto introduce dos cuestiones de investigación sobre las que cabría profundizar. Una se refiere a la hipótesis de que la frecuencia de las renunciaciones a la reincorporación laboral pueda usarse como un indicador de la penosidad de esos trabajos o de la desigualdad interna de poder en su funcionamiento interno. Otra hipótesis es que algunas profesiones de reciente mercantilización, como la de las camareras de piso, trasladan al marco laboral dinámicas del empleo femenino de cuidados propias de la jerarquía y dedicación tradicionales del hogar, entre las que se incluye lo impertinente de realizar reclamaciones²². Esto incrementa la dificultad para hacer efectivos ahí los derechos y debería ser previsto y compensado por las normas y políticas públicas. En este último sentido, un empleo como el de camareras de piso se encuentra en la bifurcación entre una pura mercantilización que la homologue a otros servicios turísticos y la persistencia de su fijación en un régimen de empleo de hogar ampliado al campo hotelero, con traslado de su marco de gestión.

5.4. Prestaciones por incapacidad

Otras de las vulneraciones frecuentes en el sector de camareras de piso son las que afectan al derecho a la salud, derivadas de la intensa organización del trabajo²³. Esto hace que no resulten infrecuentes situaciones en las que el impacto físico y la intensidad de este trabajo hagan imposible continuar con su desempeño. En estos casos, como el que se considera aquí, se discute qué relación tienen las lesiones existentes y la actividad laboral,

22. En Vila-Viñas (en prensa) se mostró cómo algunas camareras de piso identifican este ensamblaje entre la cultura socio-jurídica del trabajo familiar en el hogar y la de organización de las actividades laborales en el sector, en contextos de mercados intensos en mano de obra, como el hotelero.

23. Esto se ha manifestado en la persistencia de un modelo de cómputo de la jornada por número de habitaciones preparadas, por encima de una cantidad fija de horas de trabajo, como establece el artículo 34 y ss ET.

ya que de ello depende entender las causas de la incapacidad como contingencias comunes o como contingencias profesionales²⁴.

De nuevo, el asunto depende de una cuestión de hecho, relativa a qué relación guarda esa enfermedad con la tarea de las camareras de piso. A favor de la tutela de estos derechos juega que el túnel carpiano, enfermedad presente en el caso y que es frecuente pero no exclusiva del sector, aparece ya como una enfermedad profesional causada por agentes físicos²⁵. Se trata de una típica cuestión de reconocimiento, en el citado esquema fraseriano (Fraser, 2008: 39-40), ya que lo que se discute es la capacidad del sistema jurídico para positivizar, para considerar, la existencia de unas consecuencias patológicas del trabajo de reproducción social o, por el contrario, integrarlas —o invisibilizarlas, según la postura— en el interior del deterioro autónomo y regular de los cuerpos. En este caso, el juzgado se inclina por reconocer la primera relación, algo que sustenta en el largo desempeño de esta profesión por parte de la trabajadora, que se data en 1998 y que se ha realizado casi siempre a tiempo completo²⁶.

Precisamente porque, en este caso, la tutela judicial ha sido sensible al impacto sobre la salud del trabajo continuado como camarera de piso, se hacen evidentes las limitaciones de esta vía de protección, con cuestiones que pueden tener relevancia más allá de este supuesto. En primer lugar, la normativa debería reconocer y dotar de claridad al vínculo entre esta enfermedad profesional y el desempeño continuado de este empleo. El Tribunal Supremo ya ha reconocido este vínculo en varias ocasiones²⁷ y ha mantenido el carácter abierto de la lista de enfermedades y menciones profesionales, pero es evidente que la garantía sería más efectiva si el vínculo se estableciera en la propia norma. También disminuye la efectividad la propia complejidad del sistema de protección, que exige, ante contingencias profesionales, solicitar volante de asistencia sanitaria a la mutua o entidad colaboradora de la empresa y, una vez remitida ésta al Servicio Público de Salud, recopilar las pruebas de dicha causación profesional, para iniciar con ello un procedimiento de determinación de contingencias. Dado el mayor coste, para las mutuas, del reconocimiento *ab initio* de las contin-

24. Considerar la causa profesional de la enfermedad implica que la prestación se compone del 100% de la base reguladora, y no del 75%, que sería su contenido de ser una enfermedad común. Véanse los artículos 157 y ss de la Ley General de Seguridad Social española.

25. Véase el Anexo I, grupo 2, del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

26. Véase la sentencia n.º 87/2020 del Juzgado de lo Social n.º 3 de Sevilla.

27. Véanse las SsTS 122/2020, de 11 de febrero de 2020 y la de 5 de noviembre de 2014, y para su análisis, Todolí (2020).

gencias profesionales, es frecuente que mutuas y entidades colaboradoras sean renuentes a reconocer esta relación. Por su parte, el procedimiento de determinación de contingencias lleva su tiempo y, cuando puede iniciarse la demanda, debe esperarse un nuevo periodo²⁸, aunque todo ello será fundamental si finalmente se llega a necesitar una declaración de incapacidad permanente total. Se trata de un procedimiento lento y que podría agilizarse si se aceptase el vínculo en el propio plano normativo, aún pendiente de comprobaciones fácticas.

5.5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Por último, se presenta un caso que muestra tanto la evolución legislativa y jurisprudencial como los límites persistentes para la efectividad de los derechos de las trabajadoras en este ámbito, cuando las cuestiones abarcan también su actividad de cuidados fuera de la relación laboral. Se va a partir de una reclamación, en 2016, de una trabajadora de limpieza de centros escolares de una ciudad andaluza que trabaja para una empresa concesionaria. Esta trabajadora había solicitado a su empresa una concreción horaria que le permitiera atender el cuidado de una persona menor de edad. Como se adivina, la empresa le niega esta concreción y ese es el asunto que se discute, con el particular itinerario procesal que se precisará después.

En la actualidad y también entonces, existía una positivación amplia de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que daban base a esta pretensión. Al impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras²⁹, se han unido reformas recientes en la materia. En concreto, en 2023³⁰, se buscó reforzar este derecho con una positivación más clara y prolija en su ámbito

28. El informe letrado en que se basa este análisis empírico prevé unos dos años hasta la fecha de señalamiento del juicio.

29. La Ley Orgánica 3/2007 se funda asimismo en los artículos 14 y 39 de la Constitución Española. A ella se añaden la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, el Convenio de la OIT n.º 156, de 23 de junio de 1981, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado el 26 de julio de 1985 y la Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio de 2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación. A resultados de todo ello, se entiende que el derecho a la conciliación tiene un fundamento constitucional (SsTC 3/2007 y 26/2011).

30. Reforma del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, introducida por el apartado dos del artículo 127 del RD-ley 5/2023, de 28 de junio; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (BOE de 29 de junio 2023).

subjetivo de los derechos de conciliación y, sobre todo, con una regulación más detallada del proceso de negociación, colectiva e individual, dentro de la empresa, lo que contribuye a su eficacia, sobre todo en pymes, unida a un refuerzo de la indemnidad para quienes trataran de ejercer esos derechos.

Ahora bien, todo ello no es suficiente para liberar a la efectividad de este derecho de carencias importantes. Por una parte, desde la entrada en vigor de la Ley orgánica 3/2007 se arrastra el mismo problema: son las mujeres las que solicitan en su mayoría estas medidas de conciliación y es el ámbito del empleo público en el que se ejercen con más facilidad (Calvo *et al.*, 2014). Al mismo tiempo, el impacto económico (por las reducciones de jornada, por ejemplo) y laboral de la conciliación tiene un efecto diferencial también sobre las mujeres³¹. En este contexto, el derecho a una concreción de jornada que favorezca la conciliación puede ser una vía eficaz de alcanzar este objetivo sin tener que recurrir a la reducción de jornada o a la excedencia, con los efectos negativos que ello tiene para las trabajadoras³². El problema es que se trata de un derecho que no opera de forma aislada, sino que entra en conflicto con la libertad de empresa y la capacidad organizativa del empresario. Por ello el ejercicio de este derecho se ha excepcionado en la existencia de “razones objetivas” (art. 34.8.5.º ET), lo que traslada la *ratio decidendi* a cuál sea la calificación de las cuestiones de hecho como circunstancias con esa capacidad de excepción.

En la valoración de la admisibilidad de estas razones, juegan dos elementos. El primero, sobre el que existe un consenso consolidado, es que el juzgador debe valorar esas razones con detalle y de forma específica³³. Recuerdese que:

-
31. Véanse los datos expuestos en Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021: 10 y ss) y Fernández Cornejo y Escot (2018: 26 y ss.). Los datos estadísticos de “Mujeres en Cifras”, del Instituto de las Mujeres español, indican que frente a las 352.400 mujeres que señalan trabajar a tiempo parcial lo hacen por motivo del “cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores”, en 2023, solo 28.300 hombres declaran estar en esta misma situación. Por otro lado, los datos del INE muestran una desigualdad más matizada, ya que, de la Encuesta de Población Activa de 2022, se extrae, en el epígrafe de “Conciliación” 5.2, que la proporción de ocupados a tiempo parcial debido a que cuidan a personas dependientes son más mujeres que hombres en los grupos de edad de 25 a 34 años (16,5% frente a 6,5%) y de 35 a 44 años (52,1% frente a 43,4%) pero la relación se invierte en la franja de 45 a 54 años, con 46,9% de hombres frente al 27,1% de mujeres), aunque es cierto que empleo parcial supone al menos una relación laboral en esa franja.
 32. Esta desvinculación de la concreción horaria y de la reducción de jornada es clara tanto en esta primera STSJ como en otra más reciente a la que se aludirá después para mostrar cómo ha evolucionado la comprensión jurisprudencial del asunto.
 33. Este fue el motivo de que el TSJ de Andalucía anulara la primera sentencia de instancia y obligara a valorar el asunto de forma específica en una nueva resolución.

El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional *ex art. 14 CE* de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo «no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado» (SSTC 191/1998, FJ 5; y 92/2005, FJ 5). (STC 3/2007, FJ 6).

El segundo, de fondo, es qué se entiende por razones objetivas. A este respecto, sí ha existido una evolución legislativa³⁴ y jurisprudencial de la que conviene ocuparse. En el caso que ha propiciado esta exposición, ambas instancias jurisdiccionales coinciden en que el impacto negativo sobre la organización de la empresa de asignar a la demandante el turno de mañana es una razón suficiente para excepcionar su derecho horario³⁵. En 2017, el TSJ de Andalucía realiza algunas consideraciones que se van a ver evolucionadas después y que son interesantes más allá del caso. En primer lugar, el TSJ habla de ponderación de intereses, más que del ámbito objetivo de los distintos derechos: “Procede [...] realizar una ponderación de los intereses en juego, confrontando las necesidades familiares de la trabajadora con la productividad y exigencias organizativas de la empresa”, dice.

En esa ponderación solo aparecen, en inicio, dos sujetos de interés, aunque después se incorporará a un tercero, el resto de trabajadores/as, a quienes tampoco puede perjudicar la concreción horaria de la demandante. Para lidiar con este tercer interés, el tribunal aprovecha que el art. 34.8 da prioridad a la negociación para trasladar su marco inicial de ponderación a un marco de negociación. En este segundo, la negociación colectiva, sustanciada en el convenio, prevalece sobre la individual con la trabajadora para encontrar adaptaciones viables. Como cabe imaginar, el problema es que los convenios rara vez predefinen soluciones para estos casos —menos hace casi diez años—, así que hay que decidir si debe entenderse que el convenio no dice nada aplicable al caso o si la organización del trabajo en turnos rotativos que establece es un acuerdo relacionado con la conciliación. Aunque esto último resulte problemático desde la perspectiva actual, es la vía que

34. Véase la reforma operada por el RD-ley 5/2023 a la que se aludió en notas anteriores.

35. Ver STJS n.º 3747/2017, de 14 de diciembre, de la Sala de lo Social de Sevilla que confirma la de instancia.

sigue el TSJ porque es afín a su marco de negociación y aporta una solución estable a los problemas redistributivos de las responsabilidades de cuidados entre la plantilla. Ahora bien, el TSJ, consciente de que la previsión horaria del convenio es demasiado general, busca profundizar en ese marco de negociación para ver, como ya proponía la legislación del momento, si es posible una adaptación del horario nacida de la negociación individual.

Ello introduce una nueva tensión argumental, generada por la inclusión del tercero-plantilla en ese marco de negociación. Al tribunal no le basta con la voluntad de ejercer ese derecho, sino que asigna a la trabajadora la carga de mostrar cómo podría realizarse la adaptación, no solo en relación con ella o con su entorno familiar, lo que luego resultará frecuente³⁶, sino también en relación a las compañeras que trabajan en el turno de mañanas, entre las que podría identificar quienes no tienen hijos/as o sí tienen parejas disponibles para ocuparse de sus familiares en ese horario.

La introducción de ese tercero-plantilla tiene un efecto muy interesante sobre el que conviene profundizar. Por una parte y en apariencia, se trata de una socialización del asunto de la conciliación que es coherente con el enfoque que se ha expuesto en este artículo: la cuestión de los cuidados no acaba en la persona encargada de cuidar de forma directa, sino que abarca a toda la sociedad y, por ello, no cabe que se agote en una interacción exclusiva entre trabajador/a y empleador/a. Sin embargo, por otra parte, la diseminación de responsabilidades entre toda la plantilla justo en un conflicto tan concreto tiene un efecto contraproducente porque traslada el grueso de la carga organizativa de la empresa desde la parte empresaria a la trabajadora y enfrenta la posición de ésta con la de sus compañeras. De este modo, se hace inviable —por falta de conocimiento de la trabajadora— o muy oneroso —por el clima laboral que introduce— el ejercicio de estos derechos, en contraste con la información y la capacidad organizativa de que dispone la empresaria.

Ahora bien, es relevante identificar el avance de estas cuestiones en los años posteriores, tras el efecto del cambio normativo citado y del propio sentido común y jurisprudencial sobre la relevancia de los cuidados y sus

36. Véase la STSJ de Andalucía, Sevilla, n.º 3417/2023, de 20 diciembre, que va a servir para señalar cómo evoluciona la comprensión del problema. Se trata de una trabajadora a tiempo parcial del sector de teleoperaciones, que aunque no es un sector que quepa encuadrarse en los empleos de cuidados, sí está feminizado, a pesar de lo difícil que es identificar esta presencia entre los sectores de la EPA que la vinculan al sector principal de la actividad, es decir, a “actividades administrativas y servicios auxiliares (sección N)”, postventa en “comercio al por menor y al por mayor (sección G)”, en “información y comunicaciones (sección J)” y hasta los propios de “servicios financieros y de seguros (sección K)” (Fuente: INE).

relaciones con el empleo. En la otra sentencia citada, de finales de 2023, para la reclamación de una trabajadora ante la negativa de la empresa a adaptar el horario al turno de mañana para el cuidado de menores, ya se advierten algunos avances en estos planteamientos, aunque también reaparecen tensiones difíciles de cerrar en cuanto a un derecho más amplio al cuidado.

En primer lugar, la sentencia se aleja del marco de la ponderación y, en cambio, se mueve entre dos concepciones de este derecho. Una más rígida, tal que “derecho a una modificación de su régimen horario, como concreta manifestación de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, con la única excepción de que ello resulte excesivamente gravoso para la organización de la empresa” (FD 3.I) y una más flexible, que es la que resulta triunfante y que vuelve a inscribirse en el marco de este derecho como derecho de negociación. En concreto, lo conceptúa como “un poder de iniciativa del titular de este derecho a realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo” (FD 3.I). Esto es, como el derecho a una posición negociadora que, a su vez, está marcada por las siguientes características. Se trata de un derecho que rige cuando no hay una previsión convencional específica, lo que descarta referencias tan generales a los horarios como la anterior. A pesar de ello, el tribunal admite una capacidad de negociación individual al margen del convenio, lo que el presente artículo interpreta como que los resultados de esa innovación podrían variar algunas soluciones del convenio, siempre que no fueran muy específicas y perjudicaran a otros trabajadores que detentan un derecho al cuidado equivalente.

Además, y tan importante como lo anterior, se trata de un derecho que no solo se deduce de las previsiones legales del art. 34.8 ET o de la citada directiva, sino que proviene del principio constitucional de igualdad (art. 14 CE) y del derecho a la vida familiar (art. 39 CE). Esto reduce el margen de la excepción basada en las causas objetivas, que ahora deben ser examinadas de forma detallada y más rigurosa a la luz de esos derechos constitucionales (STC 3/2007). En contraste con la sentencia anterior, conviene subrayar algunos componentes de la posible justificación del rechazo a la propuesta de la trabajadora que han desaparecido ahora. Sobre todo, la carga de adaptar la organización de la empresa ha vuelto al espacio de la empresaria, que es quien tiene ese conocimiento, capacidad y responsabilidad. Ahora cabe exigir a la trabajadora que acredite las necesidades de cuidados y la dificultad de que otros miembros del hogar se hagan cargo —lo que introduce en el esquema de negociación los horarios de las parejas, al menos, cuando existen— porque son todas las cuestiones de hecho —las del empleo y las de fuera— las que hay que ponderar, y no los derechos.

La concreción horaria se resitúa así como una manifestación del derecho de conciliación de base constitucional y con una posibilidad de ejercicio individual, aunque susceptible de excepción cuando “resulte excesivamente gravoso para la organización de la empresa” (FD 3.I), algo que puede ser frecuente en determinados tipos de empresa. Queda por examinar en futuras investigaciones el efecto de esta reindividualización del derecho de conciliación, unida al señalado ejercicio mayoritario por las mujeres: habría que evitar los contraefectos sobre su posición abstracta o compensarlos mediante políticas públicas de igualdad más ambiciosas.

6. CONCLUSIONES

Ante la dificultad de positivizar un eventual derecho del cuidado, cada vez más delimitado, aunque disputado, en cuanto a su emergencia histórica y su contenido axiológico, político y normativo, se había propuesto la estrategia de indagar en la efectividad de los derechos sociales dentro de actividades de cuidados *lato sensu*. Una mayor concreción de estos derechos, que implican a personas que cuidan a través de su trabajo, pero también a las personas cuidadas, así como a las primeras en su rol de cuidadoras familiares, podría constituir un buen indicador de las futuras oportunidades de positivación de ese derecho. Para abordar ese objetivo, este artículo ha identificado cinco situaciones en las que se solicitó una tutela judicial de esos derechos, con seis respuestas cuyo estudio ha permitido profundizar sobre la efectividad de estos. Es momento ahora de recopilar las principales implicaciones que se pueden extraer para el proyecto de fondo sobre una positivización efectiva de un derecho del cuidado.

Una primera conclusión se vincula a los objetos analizados, todos ellos inscritos en relaciones laborales. Ello refuerza su consideración como derechos subjetivos que se ejercen frente a otros, obligados a no impedir y sobre todo a facilitar (von Wright, 1979), dentro de la institucionalidad y funcionamiento empresarial, su contenido. Asimismo pone el foco sobre el antagonismo subyacente a las relaciones de cuidado y sus responsabilidades; elemento que se diluye cuando este contenido se vincula solo a un interés neutro que obtendría satisfacción con una exclusiva ampliación de las instituciones del Estado Social. Ambas dimensiones son relevantes —los derechos del cuidado no se pueden vincular solo a relaciones laborales— y conviene incluirlas en las agendas de investigación sobre esta materia.

En segundo lugar, estos conflictos laborales concretan el impacto de las líneas de desigualdad que estructuran la organización de la reproducción social sobre las personas que cuidan de forma profesional. Resulta, por lo

tanto, importante la forma en que puedan vincularse estos derechos concretos con el derecho fundamental de igualdad, como se hace en el primer caso de inclusión en el convenio colectivo. Sin embargo, este vínculo debe tomarse en serio, no solo como un argumento decisivo para valorar las pretensiones basadas en el mismo. El interés de elevar la cuestión desde el ámbito laboral al de la organización social de los cuidados reside en que pueda establecerse el vínculo entre ambos planos y exigir la efectividad del principio de igualdad también en este último. Provoca, en definitiva, desigualdad de trato y de acceso a las capacidades la subordinación de determinados grupos por razones de clase, género, etnia o edad a peores posiciones en esas tareas estructurantes de una sociedad o, en el supuesto menos ambicioso, la provocan todas las situaciones concretas en las que puede identificarse una discriminación en cuanto a este reconocimiento de actividades, distribución de cargas y participación en el diseño, como sí ocurre en muchos de los casos analizados. Si esto es así, la efectividad de este principio debe encontrar una vía de satisfacción más eficaz con carácter preventivo y que no solo afecte a la desigualdad horizontal, sino también a la vertical creciente: la inclusión de desincentivos eficaces para las empresas por su transgresión, indemnizaciones relevantes por el daño moral que implica ésta y un acortamiento de los tiempos de tutela coadyuvarían a dificultar la integración de la desigualdad en las cuentas de resultados y el desempeño normalizado de los cuidados.

Identificar estas dificultades para la efectividad incluso de los derechos más consolidados remite a otra cuestión importante ¿cómo trasladar el reconocimiento y las medidas para afrontar la asimetría de poder que se da en las relaciones laborales a las de cuidados? Muchas de las vías de tutela de estos derechos remiten a acciones de las trabajadoras en la esfera de su libertad: negociación de la concreción horaria, decisión sobre volver al puesto de trabajo, etc. Es algo que no podría ser de otro modo para agentes con autonomía y capacidad, pero sin olvidar que éstas resultan tan relativizadas y matizadas por el contexto en las relaciones laborales como en las relaciones de cuidados. En este sentido es importante que los sujetos del cuidado, cualquiera que sea su posición, no queden aislados en sus relaciones. Del mismo modo que la articulación sindical mejora la efectividad de los derechos laborales, una institucionalidad del cuidado densa y justa, amparada por la responsabilidad del Estado y situada en las relaciones comunitarias, ayudaría a desindividualizar las relaciones de cuidados y a reducir la asimetría de poder. En tal sentido, la agenda de investigación que se propone es clara: identificar mejor los conflictos sobre la efectividad de los derechos sociales relacionados con el cuidado en aquellos ámbitos en los que tengan ya una positivación más perfeccionada, lo que no implica

solo a los laborales, a pesar de la mayoría de ejemplos en este artículo, y diseñar, a partir de su impacto sobre la organización social de los cuidados, procesos ulteriores de sistematización de estos derechos. Cabría esperar que ello ofreciera un mejor conocimiento del campo y contribuyera a reforzar la legitimidad política y social de esa problematización del asunto de la sostenibilidad de la vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaglobeli, D., Dabla-Norris, E., Gaspar, V. (2020). *Getting older but not poorer* (Finance & Development). Washington D.C.: International Monetary Fund.
- Arendt, H. (2008). *La condición humana* (M. Cruz, trad.). Barcelona: Paidós.
- Barrère Unzueta, M. Á. (2016). ¿Vulnerabilidad vs. Subordiscriminación? Una mirada crítica a la expansión de la vulnerabilidad en detrimento de la perspectiva sistémica. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 34, 17-34. <https://doi.org/10.7203/CEFD.34.8927>
- Bazzana, D. (2020). Ageing population and pension system sustainability: Reforms and redistributive implications. *Economía Política*, 37, 971-992. <https://doi.org/10.1007/s40888-020-00183-8>
- Calvo García, M., Picontó Novales, T., Vila-Viñas, D., Arletazz, F., y Gracia Ibáñez, J. (2014). Investigación empírica, en M. Calvo y T. Picontó (eds.), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (pp. 31-116). Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- CCOO Catalunya. (2023, junio 27). Desde CCOO celebramos el reconocimiento de la relación laboral entre la plataforma digital de limpieza Clintu y sus trabajadoras. *CCOO*. <https://es.ccoo.cat/habitat/noticies/des-de-ccoo-celebrem-el-reconeixement-de-la-relacio-laboral-entre-la-plataforma-digital-de-neteja-clintu-i-les-seves-treballadores/>
- Esping-Andersen, G. (2007). Children in the welfare state. En G. Esping-Andersen (ed.), *Family formation and family dilemmas in contemporary Europe* (pp. 223-263). Bilbao: Fundación BBVA.
- Federici, S. (2020). *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes* (M. A. Catalán Altuna, trad.). Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fernández Cornejo, J. A., Escot, L. (2018). *Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres* (2; Cuadernos de Trabajo. Facultad de Estudios Estadísticos, p. 132). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/39eca299-bd63-4744-a217-38dcc408471f/content>
- Fineman, M. A. (2010). The Vulnerable Subject and the Responsive State. *Emory Law Journal*, 60(251), 1-27.

- Fineman, M. A. (2019). Vulnerability and Social Justice. *Valparaiso University Law Review*, 53, 34. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3352825>
- Flores, F. (2022). El cuidado de las personas mayores: Un derecho fundamental en ciernes. *Teoría y derecho*, 33, 134-163. <https://doi.org/10.36151/TD.2022.054>
- Foucault, M. (2008). *Seguridad, territorio, población. Curso del Collège de France (1977-1978)* (H. Pons, trad.). Madrid: Akal.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia* (A. Martínez Riu, trad.). Barcelona: Herder.
- Fraser, N. (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, 100(sept-oct), 111-132.
- Gil Ruiz, J. M. (2015). La mujer del discurso jurídico: una aportación desde la teoría crítica del derecho. *Quaestio iuris*, 8(3), 1441-1480. <https://doi.org/10.12957/rqi.2015.18806>
- Gracia Ibáñez, J. (2022). Derecho al cuidado: Un abordaje desde los derechos (humanos). *Oñati Socio-Legal Series*, 12(1), 179-210. <https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1231>
- Gutiérrez Colominas, D. (2016). La indemnización por daños y perjuicios derivada de la discriminación por razón de género: Reflexiones a propósito de la existencia del daño, la cuantificación del daño y la dimensión disuasoria. *Iuslabor*, 2, 1-20.
- Hochschild, A. R. (2001). Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional. En A. Giddens, W. Hutton (eds.), *En el límite: La vida en el capitalismo global* (Vol. 2, pp. 187-208). Barcelona: Tusquets.
- Hupkau, C., Ruiz-Valenzuela, J. (2021). *Trabajo e hijos en España: Retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres* (EsadeEcPol Brief, p. 23). Barcelona: Esade.
- La Barbera, M. C., Cassain, L., Caravantes, P. (2023). The discursive construction of intersectionality in public policy implementation. *Critical Discourse Studies*. <https://doi.org/10.1080/17405904.2023.2228937>
- López Terrada, E. (2021). La controvertida indemnización por lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. *Lex social*, 11(1). <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5412>
- Morini, C. (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo* (J. M. Gual Bergas, trad.). Madrid: Traficantes de Sueños.
- Morondo Taramundi, D. (2016). ¿Un nuevo paradigma para la igualdad? La vulnerabilidad entre condición humana y situación de indefensión. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 34, 205-221. <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/8916>
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2jbt31>
- Peck, J. (2001). *Workfare States*. New York: Guilford Press.
- Pérez Díaz, J. (2023). *Un perfil de las personas mayores en España, 2023. Indicadores estadísticos básicos*. Madrid: CSIC. <http://hdl.handle.net/10261/341851>
- Pérez Luño, A. E. (2013). *Los derechos fundamentales* (11.ª ed.). Madrid: Tecnos.

- Portocarrero Quispe, J. A. (2024). Un modelo de interpretación para la efectivización progresiva de derechos sociales de prestación. *Revista Derecho del Estado*. <https://doi.org/10.18601/01229893.n59.03>
- Ribotta, S. (2021). Condiciones materiales para el ejercicio de la autonomía. *Revista Derecho del Estado*, 48, 149-182. <https://doi.org/10.18601/01229893.n48.06>
- Rodríguez Modroño, P. (2024). Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 42(1), 21-40. <https://doi.org/10.5209/crla.89119>
- Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A., López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: New mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender and Development*, 30, 619-635. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060>
- Rodríguez Rodríguez, P. (2015). *La situación del Servicio de Ayuda a Domicilio en el ámbito local y perspectivas de futuro* (p. 206). Madrid: Fundación Caser; Fundación Pilares; FEMP. https://www.fundacionpilares.org/wp-content/uploads/2021/08/librosad_completo_web-1.pdf
- Todolí Signes, A. (2020, mayo 19). El Tribunal Supremo reconoce como enfermedad profesional el Túnel Carpiano a una camareras [sic] de piso. *Argumentos de Derecho Laboral*.
- Todolí Signes, A. (2021). Nulidad o improcedencia en caso de vulneración de derechos fundamentales en la adquisición de la prueba, pero siempre una indemnización adicional Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2021, de 15 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 459, 237-244. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2408>
- Torres, É. P. (2023). *Human Extinction A History of the Science and Ethics of Annihilation*. London: Routledge.
- Vicente, E., Nogués Sáez, L., Orgaz, C. (2022). *IV Informe sobre los servicios sociales en España y la profesión del trabajo social* (p. 212). Madrid: Consejo General de Trabajo Social.
- Vila-Viñas, D. (2024). Derechos sociales desde la perspectiva de las camareras de piso en establecimientos turísticos. Vulneraciones, desigualdad y estrategias de tutela y autotutela en un sector del cuidado profesional en España. *Revista Derecho del Estado*, 60, 393-420. <https://doi.org/10.18601/01229893.n60.15>
- Vila-Viñas, D. (en prensa). Impacto del Derecho en la producción de subjetividad en la esfera de los cuidados. *Andamios. Revista de Investigación Social*, 56, 1-19.
- Von Wright, G. H. (1979). *Norma y acción: Una investigación lógica* (P. García Ferrero, trad.). Madrid: Tecnos.