

## **EL PAPEL DE LAS PARTES SOCIALES. LOS AGENTES SOCIALES ANTE LA IGUALDAD DE GÉNERO: ¿IMPULSORES DEL CAMBIO O GUARDIANES DEL *STATU QUO*?**

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo  
[cmmoreno@uniovi.es](mailto:cmmoreno@uniovi.es)

### **RESUMEN**

Los interlocutores sociales, las organizaciones sindicales y patronales más representativas, tienen en nuestro modelo constitucional una fuerte posición y una relevante función institucional. Que, en el ámbito de las relaciones laborales, ponen en juego a través del diálogo y la concertación social, impulsores de cambios legislativos y en las políticas públicas; de su actividad o espacio natural de acción, la negociación colectiva; y, más en general, contribuyendo a la defensa, individual y colectiva, de los intereses de las personas trabajadoras. Desde ese punto de vista, la garantía del principio de igualdad y no discriminación les concierne de manera directa. Se trata ahora de hacer un balance de algunos de los logros recientes en ese ámbito, y de algunas de las metas que aún quedan por alcanzar, sobre todo en igualdad retributiva de mujeres y hombres, uso y disposición de los tiempos, o salud laboral feminizada.

**Palabras clave:** Sindicatos, organizaciones empresariales, diálogo social, negociación colectiva, igualdad, discriminación, brecha salarial, tiempo de trabajo, conciliación, salud laboral

**ABSTRACT**

Social partners, the most representative trade unions and employers' organizations, hold a strong position and a significant institutional role in our constitutional model. In the field of labor relations, they act through dialogue and social consensus, driving legislative changes and public policy shifts; through their natural sphere of action, collective bargaining; and, more generally, contributing to the individual and collective defense of employees' interests. From this perspective, guaranteeing the principle of equality and non-discrimination directly concerns them. This document will now assess some recent achievements in this area and some of the goals that remain to be reached, particularly regarding equal pay for women and men, the use and allocation of time, and occupational health and safety, which are disproportionately affected by gender inequality.

**Keywords:** Trade unions, employers' organizations, social dialogue, collective bargaining, equality, discrimination, gender pay gap, working time, work-life balance, occupational health

**RESUMO**

Os interlocutores sociais, as organizacións sindicais e patronais máis representativas, teñen no noso modelo constitucional unha forte posición e unha relevante función institucional. Que, no ámbito das relacións laborais, poñen en xogo a través do diálogo e a concertación social, impulsores de cambios lexislativos e nas políticas públicas; da súa actividade ou espazo natural de acción, a negociación colectiva; e, máis en xeral, contribuíndo á defensa, individual e colectiva, dos intereses das persoas traballadoras. Desde ese punto de vista, a garantía do principio de igualdade e non discriminación concernir de maneira directa. Trátase agora de facer un balance dalgúns dos logros recentes nese ámbito, e dalgunhas das metas que aínda quedan por alcanzar, sobre

todo en igualdade retributiva de mulleres e homes, uso e disposición dos tempos, ou saúde laboral feminizada.

**Palabras chave:** Sindicatos, organizacións empresariais, diálogo social, negociación colectiva, igualdade, discriminación, brecha salarial, tempo de traballo, conciliación, saúde laboral

**SUMARIO: 1. ¿QUÉ PAPEL CORRESPONDE A LOS AGENTES SOCIALES EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD?:** 1.1. EL INESTABLE PROTAGONISMO DEL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL; 1.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPACIO NATURAL DE LA ACCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES. **2. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES A LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL:** 2.1. LOS FACTORES MÚLTIPLES DE LA BRECHA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL; 2.2. ¿SON SUFICIENTES LAS SOLUCIONES HASTA AHORA ADOPTADAS PARA COMBATIR LA BRECHA? **3. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO PARA CONCILIAR. 4. UNA VISIÓN FEMINIZADA DE LA SALUD LABORAL**

### **1. ¿QUÉ PAPEL CORRESPONDE A LOS AGENTES SOCIALES EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD?**

Acorde con la destacada posición que en el modelo constitucional se atribuye a las organizaciones sindicales y patronales, junto a la función institucional que se reconoce a las que reúnan la condición de más representativas, resulta el papel relevante que, en general, habrían de asumir estos sujetos en el diseño de las políticas económicas y sociales, la ordenación del sistema de relaciones laborales, y la gestión de cuantas cuestiones y aspectos conciernen a los intereses del trabajo y a su defensa. Como es natural, ello alcanza primordialmente a los que resultan más básicos para la

persona, a sus derechos fundamentales, desde luego al derecho a la igualdad y a la no discriminación, y a las libertades individuales y colectivas; máxime teniendo en cuenta que todos ellos se desenvuelven en el contexto de una relación estructural y jurídicamente desigual, caracterizada por el sometimiento de una de las partes, la trabajadora, en la ejecución de la prestación a que se obliga en virtud del vínculo contractual laboral, a la esfera de poderes de la otra parte, la empleadora. De ahí que se considere a los medios de acción sindical o colectiva desde la lógica del contrapeso, del contrapoder.

### 1.1. EL INESTABLE PROTAGONISMO DEL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL

Un primer espacio en el que ese trascendental cometido se pone de manifiesto es el del diálogo y la concertación social, decisivos como impulsores de los cambios legales, tal y como se ha vuelto a poner de relieve a raíz de la pandemia y, con posterioridad –con sus altibajos, no pocos inconvenientes y efectos no deseados en términos de legitimidad política<sup>1</sup>— en estos últimos años. Sin olvidar el que se desarrolla en el ámbito de la Unión Europea, como vía directa de intervención en la producción normativa y en el control de su cumplimiento<sup>2</sup>. Expresión reciente de esta labor, específicamente en el plano de la igualdad entre mujeres y hombres, es la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo

---

<sup>1</sup> Imprescindibles las reflexiones de CRUZ VILLALÓN, J., “Concertación social y poder legislativo”, en su compilatorio *Debates actuales en materia laboral y social*, Aranzadi La Ley, Madrid, 2025, pp.219 a 222.

<sup>2</sup> De especial interés, a ese respecto, es el estudio de MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*, Ediciones Cinca, Madrid, 2023, con menciones explícitas al diálogo social en pp.14, y 20 y 21.

de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento<sup>3</sup>.

Esa misma influencia se advierte en muchos de los cambios legales más recientes. Y así, una vez vuelto a poner en práctica el diálogo con considerable éxito en la reforma laboral de 2021<sup>4</sup>, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación<sup>5</sup> hizo explícito en su preámbulo que entre sus principios inspiradores se encuentra la colaboración entre las administraciones públicas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, apelando como objetivo último al favorecimiento de la corresponsabilidad social ante la discriminación. Si bien es cierto que se trata de un diálogo social un tanto transmutado en compromiso ampliado a otros sujetos distintos de los sindicatos y las organizaciones empresariales, representativos de todo el cuerpo social. Casi sin solución de continuidad, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual –más conocida como la Ley del “*sólo sí es sí*”– aun sin referencias explícitas, incorpora mandatos concretos dirigidos a los interlocutores sociales, a la participación de las representaciones de las personas trabajadoras, y a la negociación colectiva. Algo

---

<sup>3</sup> DOUE-L-2023-80668. Véase de nuevo, MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *op.cit.*, pp.23 y 24.

<sup>4</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., *La reforma laboral*, Claves Prácticas, Lefebvre, Madrid, 2022; BAYLOS GRAU, A., “La importancia del diálogo social en la reforma del marco normativo laboral y el proceso de reforma laboral española de 2021”, en *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, coord. CAIRÓS BARRETO, D.ª y ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C., Bomarzo, Albacete, 2024, pp.45 y ss.; aunque CRUZ VILLALÓN, J. no haya dejado de subrayar ese déficit de legitimidad política a que antes se aludía a resultados del “blindaje” del texto pactado, sustraído de ese modo del debate parlamentario (*loc.cit.*, p.219).

<sup>5</sup> Hice un balance inicial de la repercusión de esa ley en el ámbito laboral en MARTÍNEZ MORENO, C., “Igualdad integral en el empleo”, *IgualdadES*, 9, julio-diciembre, 2023, pp. 79 a 106; y poco después en MARTÍNEZ MORENO, C., “La Ley 15/2022. Novedades en materia laboral: en particular, sobre el papel de la negociación colectiva”, en *Documentación Laboral*, Año 2024, Numero 131, pp.13 a 27.

después, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas *trans* y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que, por lo que a nuestros efectos respecta, sigue en buena medida el modelo de la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vuelve a contener referencias expresas a la participación y a la negociación en la parte que dedica a la igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Por fin, la más reciente Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, cuando identifica los ámbitos en los que resulta preciso el logro de esa meta cercana a la paridad, así como a la necesaria explicación de las medidas adoptadas o de las causas para no haber podido alcanzar el debido equilibrio entre mujeres y hombres, por primera vez lo hace extensivo a las organizaciones sindicales y patronales, a sus órganos de representación, gobierno y administración. Modificando para ello en sus arts.13º y 14º los respectivos preceptos de la LOLS y del ET. Aunque les otorgue una moratoria nada menos que de cuatro años para su efectiva aplicación<sup>6</sup>.

Este asunto de la presencia equilibrada de las mujeres en la composición y en las estructuras de las organizaciones –y no sólo en sus niveles ejecutivos y directivos—, también en los órganos de participación y representación de las personas trabajadoras en las empresas, y en las mesas de negociación de los convenios colectivos en sus distintos ámbitos, en definitiva, la consecución de una verdadera democracia paritaria en el sistema de relaciones laborales, es una vieja cuenta pendiente de nuestro modelo<sup>7</sup>. Sin que ese déficit

---

<sup>6</sup> Concretamente, lo que dice de manera textual la D. Transitoria 7 es que “Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028.”

<sup>7</sup> Bien lo pone de relieve y lo analiza FERNÁNDEZ PROL, F., en su libro *Participación y mujer. Libertad sindical, derechos de representación y autonomía colectiva en clave de género*, Bomarzo, 2025, magníficamente reценionado por Rosa María Rodríguez Martín Retortillo en la *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* Núm.162, 2025, pp.225 y ss.

deba implicar necesariamente la despreocupación de quienes integran esos espacios de decisión, interlocución y negociación por las cuestiones que tienen que ver con la igualdad. Aunque no sean mujeres.

En fin, no han faltado alusiones al diálogo social –aunque pudiera resultar paradójico– en algunos de los numerosos Reales Decretos Ley que el Gobierno ha ido aprobando sucesivamente con medidas sociales o laborales, como, por ejemplo, en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que lo enmarca en el Componente 23 del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia; o en el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía, que prorrogó al 2024 el importe del SMI de 2023, llamando justamente al diálogo social para su actualización en años venideros. En este caso, como es bien sabido, con una interlocución que acabó siendo menguante, si se me permite esta expresión.

## 1.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPACIO NATURAL DE LA ACCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Una segunda capital dimensión de la acción que están llamados a desarrollar los sindicatos y las organizaciones empresariales es, como es fácil de adivinar, la que se despliega en la negociación colectiva, parte integrante –como tantas veces ha subrayado el TC<sup>8</sup>– del contenido esencial de la libertad sindical. Y decididamente fortalecida, específicamente en relación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por la LO 3/2007<sup>9</sup>. En todo caso, la

---

<sup>8</sup> SSTC 57/1982 y 3/1983, la relevante STC 98/1985, con referencia a la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT; y las posteriores SSTC 39/1986, 95/1996, 121/2001 y 238/2005, entre otras muchas.

<sup>9</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2008; yo misma me he referido a ello en varias

igualdad de trato y oportunidades, como el resto de derechos fundamentales y libertades de las personas, siempre ha formado parte del contenido posible y necesario del convenio colectivo, a decir de la mejor doctrina, un contenido que es, por ley, potencialmente ilimitado<sup>10</sup>. Si bien es cierto que tradicionalmente se había generalizado el predominio de cláusulas ceñidas a incorporar declaraciones programáticas, finalistas y de buenos propósitos, definiciones y conceptos – muy marcadas por la normativa y la praxis europea –, y meras remisiones a la normativa legal o transferencias y reproducciones literales de la misma. Y, eso sí, a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que acuña esa nueva categoría jurídica –la de los derechos de conciliación, elevados más tarde a derechos de relevancia constitucional desde la representativa STC 3/2007–, se aprecia un incremento exponencial de la presencia de previsiones relativas a las figuras y medidas que pretenden hacer compatible trabajo y responsabilidades familiares<sup>11</sup>. Así y todo, siguen, en este aspecto, quedando desafíos por delante, como completar y perfilar el derecho a

---

ocasiones, por ejemplo, en MARTÍNEZ MORENO, C., “Género, igualdad y negociación colectiva”, en *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género* (dir. MOLINA HERMOSILLA, O.), Ed. Comares, Granada, 2012, pp.33 a 60; y en MARTÍNEZ MORENO, C., “Últimas tendencias en los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J.R., (dir.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva*, Lex Nova, Thomson Reuters, 2015, pp.403 y ss.

<sup>10</sup> MARTÍN VALVERDE, A., “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”, en *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. V Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, MTSS, Madrid, 1993, pp.60-63.

<sup>11</sup> Un balance inicial de los contenidos de la negociación en la materia en ARGÜELLES BLANCO, A.R., MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y MARTÍNEZ MORENO, C., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, CES, Madrid, 2004.



la adaptación del art.34.8 ET, un derecho aún imperfecto, incluso tras sus sucesivos retoques y modificaciones<sup>12</sup>; y el colosal reto de diseñar y establecer dispositivos que fomenten de verdad la corresponsabilidad, y que garanticen un ejercicio de la misma verdaderamente indemne.

Pero, como se decía hace un momento, la igualdad entre mujeres y hombres se presenta, a partir de la LO 3/2007, como paradigma; y la negociación colectiva, como un elemento decisivo para la consecución de su efectividad. Y además lo hace en diversos sentidos, por un lado, para incidir en el carácter transversal de la igualdad en relación con prácticamente el íntegro contenido del convenio colectivo; luego, para integrar las medidas de igualdad como parte de su contenido mínimo o necesario; y, finalmente, para introducir la singular y señera figura de los planes de igualdad<sup>13</sup>. La impronta de esta emblemática norma se deja vislumbrar tres lustros más tarde en la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación<sup>14</sup>, con alguna difusa llamada al diálogo social para la elaboración de códigos de conducta y buenas prácticas, y a la promoción del derecho a la igualdad y no discriminación a través de la responsabilidad social corporativa, pudiendo adoptarse con tal fin medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales u otras de signo equivalente, que podrán ser concertadas con la representación de los trabajadores

---

<sup>12</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., "La nueva regulación de la adaptación de la jornada con fines de conciliación ¿Hasta dónde llega el avance?", *Revista Derecho Social y Empresa, Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, núm.12, febrero de 2020, pp.61-80; y MARTÍNEZ MORENO, C., "La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿El progreso de un derecho aún incompleto?", *Revista Derecho Social y Empresa. Nuevas medidas de conciliación, permisos y fórmulas de trabajo flexible*, número 19, septiembre de 2023, pp.2 a 24.

<sup>13</sup> Ver, por todas, NIETO ROJAS, P., *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier, Barcelona, 2025, p.20, y pp.89 a 91.

<sup>14</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., "La Ley 15/2022. Novedades en materia laboral: en particular, sobre el papel de la negociación colectiva", *loc.cit.*, pp.13 a 27.

(art.33.2). Y también en la *Ley trans*, y en su reglamento de desarrollo<sup>15</sup>, que han seguido el modelo de la planificación inaugurado en el 2007<sup>16</sup>. Por cierto, fortalecido y configurado ya con claridad, tras la reforma de 2019 y su desarrollo reglamentario por el RD 901/2020, como un genuino proceso de negociación, y el plan –pese a las diferencias de detalle que presenta en relación con un convenio colectivo<sup>17</sup>– como un producto más de la misma<sup>18</sup>. Mientras que en la también citada LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, no sin cierta confusión en la terminología y en el diseño, que entremezcla lo posible con lo jurídicamente exigible, se puntúan algunas acciones susceptibles de adoptar con el objeto de garantizar condiciones de trabajo libres de conductas delictivas o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, pero que habrán de negociarse con la representación legal de los trabajadores; de nuevo con alusiones a la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y formativas, o la adopción de protocolos de actuación (art.12.2). Con esa misma finalidad, y en idénticos términos, se procede a modificar el art.48 de

---

<sup>15</sup> Aprobado por Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

<sup>16</sup> MENÉNDEZ CALVO, R., "Negociación colectiva: igualdad y diversidad", *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, cit., pp.191 y ss.; MARTÍNEZ MORENO, C., "Capítulo II. Relaciones entre la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023. Remisiones, complementos y duplicidades", EN CABEZA PEREIRO, J., CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup> B., y SÁEZ LARA, C., *Igualdad y discriminación LGTBI*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp.65 a 85; y NIETO ROJAS, P. *op.cit.*, pp.143 y ss.

<sup>17</sup> Destaca las diferencias del plan con respecto al convenio colectivo NIETO ROJAS, P., *op.cit.*, p.112.

<sup>18</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., "Los acuerdos de regulación de los Planes de Igualdad", en *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (dir. CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup> L.), Bomarzo, 2021, pp.189 a 201; y MARTÍNEZ MORENO, C., "El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2021, Volumen 9, núm. 2, abril-junio de 2021.

la LO 3/2007, que ya había incorporado la obligación de contar con dichos protocolos frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo. El resultado, que exige para su comprensión algún esfuerzo de reconstrucción y clarificación del nuevo marco normativo, es una doble contemplación o contextualización de los protocolos, desde el enfoque de salud laboral en forma de obligaciones de evaluación y prevención de riesgos, y desde el de la planificación de las medidas de igualdad, como parte integrante de los planes [art.46.2 i) LO 3/2007].

Como colofón a todo lo anterior, no es posible omitir una global o integral muestra del compromiso de los agentes sociales con la igualdad que es el V AENC 2023-2025, aunque ya esté próximo a su vencimiento y a requerir de la oportuna renovación. En materia de igualdad entre mujeres y hombres, el acuerdo incluyó entre las directrices para la negociación colectiva del período la ya mencionada necesaria transversalidad, concretada en aspectos como la racionalización de los horarios, la regulación bien orientada del teletrabajo, el fomento de la contratación de mujeres en aquellos sectores o actividades donde estén infrarrepresentadas, la garantía del acceso a la formación; y, desde luego, el avance en la efectividad de la igualdad retributiva, instando a dar cabal cumplimiento al RD 902/2020, a corregir los criterios de valoración del trabajo, y a la clarificación de la ordenación de los pluses y complementos. El AENC suma a todo ello alusiones –aunque más bien apegadas a dar cumplimiento y desarrollar la normativa legal— a la diversidad LGTBI; a la violencia sexual y de género<sup>19</sup>, aclarando y ahondando en la óptica preventiva

---

<sup>19</sup> Un magnífico estudio del desarrollo en la negociación colectiva de las medidas laborales para las víctimas de violencia de género en ROMERO BURILLO, A.Mª, *El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales*, Atelier, Barcelona, 2025, pp.77 y ss. [<https://atelieropenaccess.com/collections/derecho-laboral/products/el-trabajo-como-instrumento-de-acompanamiento-y-recuperacion-de-la->

de los protocolos; y a la discapacidad. Es de esperar que el nuevo AENC profundice en ese compromiso y suponga un avance más vigoroso aún para una negociación colectiva verdaderamente relevante y eficiente en igualdad.

## **2. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES A LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

Pese a todo lo que ya se lleva hecho desde el punto de vista normativo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la brecha salarial y, más aún, de las diferencias discriminatorias, directas o indirectas, que siguen produciéndose, es una meta todavía lejos de atisbar<sup>20</sup>. Si tenemos en cuenta los múltiples e interdependientes factores que confluyen en la existencia de esas injustas diferencias, se comprenderá fácilmente el modo y la intensidad con que los agentes sociales, en particular quienes se encargan de negociar los convenios colectivos, resultan directamente concernidos.

### **2.1. LOS FACTORES MÚLTIPLES DE LA BRECHA Y LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

El primero de esos factores o variables multifactoriales, la segregación ocupacional, tiene, a su vez, dos diversas vertientes, la horizontal y la vertical. La primera, la horizontal, describe cómo en muchos sectores de actividad,

---

[victima-de-violencia-de-genero-aspectos-legales-y-buenas-practicas-negociales](#)].

<sup>20</sup> Hace ya unos cuantos años que me ocupo de este problema: MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2019; MARTÍNEZ MORENO, C., "Brecha salarial y discriminación laboral por razón de sexo", en ACALE SÁNCHEZ, M. (dir.) y SÁNCHEZ BENÍTEZ, C. (coord.), *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2020, pp.23 y ss.; MARTÍNEZ MORENO, C., "Capítulo III. Brecha Salarial y Digital por razones de sexo", en ROMERO BURILLO, A.Mª (dir.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp.103 a 137; y MARTÍNEZ MORENO, C., "El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres", *loc.cit.*; más recientemente, ver NIETO ROJAS, P., *op.cit.*, pp.51 y ss.

especialidades profesionales o tipos de trabajos y tareas, se concentran, según los casos, más mujeres que hombres y a la inversa. La segunda, la segregación vertical, nombrada desde los años 80 con la tan manida expresión metafórica “techo de cristal”, más tarde con otras de análogo significado como “techo de cemento” o “suelo pegajoso”, alude a la dificultad con que tropiezan en muchas ocasiones las mujeres –por no decir con carácter casi generalizado, en particular en la empresa privada– para ascender en sus carreras profesionales y ocupar los puestos y posiciones más altos y de mayor responsabilidad en los organigramas de las compañías. Es verdad que las vías para la corrección de la primera son algo más difusas, y dependen más que de la acción de los sujetos del sistema de relaciones laborales del peso de la historia y de la cultura de un país, del ambiente social, del entorno familiar y del modelo educativo. Y que se suele tender a pensar que, a fin de cuentas, las elecciones que unas y otros hagan en relación con su formación, cualificación y empleo u ocupación, forman parte de los gustos, las preferencias, las autoidentificaciones y las expectativas de cada cual. Pero lo cierto es que en casi todos esos condicionantes y alternativas vuelven a incidir las costumbres, las tradiciones, la presión social y los prejuicios; y, en el caso de muchas mujeres, una evaluación o cálculo anticipado de los propios obstáculos con que se pueden encontrar si deciden tratar de romper esos moldes, y de las ventajas que, por el contrario, pueden obtener si optan, por poner un ejemplo, por un empleo público en sectores ya tradicionalmente feminizados como la educación, la sanidad o el derecho. Sin embargo, pese a todo, dado el papel institucional que se les ha otorgado a aquellos sujetos, también en estas esferas pueden ejercer su autoridad mediante la participación en el trazado de políticas capaces de revertir las inercias, y en el plano de la pedagogía, la información y la difusión de valores.

Bien distinto es lo que ocurre con la forma en que se puede contribuir a la fractura del techo de cristal. Aquí sí que es

precisa e imprescindible la intervención de sindicatos y representaciones de los trabajadores, sobre todo a través de la negociación colectiva y la actuación de promoción y de control que pueden llevar a cabo en el seno de las empresas. Resulta, por cierto, un tanto incomprensible que no se haya tratado de corregir el uso de métodos tan extendidos como la libre designación o la cooptación, y sin transparencia alguna, para el ascenso y la promoción<sup>21</sup>, incluso para puestos que ni siquiera se encuentran en los niveles más altos de los sistemas de clasificación profesional. A veces se esgrime para prestar fundamento a estas prácticas –al igual que las que se realizan en el momento de la selección y la contratación de personal– la mera libertad de empresa garantizada en el art.38 CE. Tal vez olvidando que la misma se ha de encontrar con una muy nítida limitación cuando se ejerza con el resultado de un trato discriminatorio y excluyente, o una lesión de derechos fundamentales o libertades públicas. Introducir en los convenios o usos de empresa procedimientos reglados y transparentes, basados en la capacidad y el mérito de las personas aspirantes, al estilo de los que rigen en el empleo público, podría remediar esta lacra. Llegando a hacer, incluso, innecesarias otras acciones positivas. Que, no obstante, no tienen por qué ser descartadas o deslegitimadas. Esto es prácticamente inédito en nuestra negociación colectiva.

Un poco más difícil resultará el diseño de un *networking* inclusivo y sin sesgos de género<sup>22</sup>, conjunto de sistemas y metodologías que –no hace falta explicarlo– también penalizan o dificultan la participación de las mujeres.

La segunda de las variables que actúan o inciden en la disparidad retributiva entre mujeres y hombres es la que

---

<sup>21</sup> Siempre pongo como muestra el ejemplo de la STS de 8 de julio de 2011 (Rec.133/10), caso *El Corte Inglés*.

<sup>22</sup> [CÓMO ROMPER EL TECHO DE CRISTAL La \(in\)eficacia del \*networking\* para las mujeres directivas \(theconversation.com\)](https://theconversation.com/cómo-romper-el-techo-de-cristal-la-in-eficacia-del-networking-para-las-mujeres-directivas/144444) publicado: 7 marzo 2023; última consulta el 29 de noviembre de 2025).

tiene que ver con los criterios de valoración del trabajo, y con las estructuras y componentes del salario. Debería resultar llamativo que, pese a que ya en la legislación del tardofranquismo una norma como la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer<sup>23</sup> acogiera en su articulado el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor<sup>24</sup>, y que ya contáramos con una inicial doctrina constitucional clara y en línea con el criterio europeo sobre el carácter discriminatorio de hacer primar ciertos factores o rasgos sexualmente caracterizados como la fuerza física<sup>25</sup>, aún a día de hoy no hayamos sido capaces de clarificar del todo cómo se determina que un trabajo sea de igual valor a otro. Es verdad que el propio TJUE destaca la dificultad de la comparación y fía a las legislaciones internas la necesaria precisión del modo y de los criterios para verificar el cotejo<sup>26</sup>; y es asimismo cierto que, en el caso español, a ello ha contribuido decididamente la modificación que en 2019 se hizo de la redacción del art.28 ET, luego aún más matizada y perfilada en el RD 902/2020. Esta nueva normativa supuso un paso de gigante en esa andadura, al

---

<sup>23</sup> BOE 24 de julio.

<sup>24</sup> Ver ESPUNY TOMÁS, Ma J., "Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas, IUSLabor 1/2008 [<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/issue/view/9702>] (última consulta el 29 de noviembre de 2025)].

<sup>25</sup> Doctrina constitucional sobre el esfuerzo físico acuñada en la STC 145/1991, *Hospital Provincial de Madrid* (comparando los salarios de peones y limpiadoras); seguida de la STC 58/1994, *caso Puig*; y de la STC 147/1995, *caso Gomaytex*.

<sup>26</sup> Sobre la necesidad de que los Estados definan en sus legislaciones el método y la forma de realizar la comparación entre salarios, la STJUE 3 de junio de 2021, *asunto Tesco Stores* (C-624/19). Véase MARTÍNEZ MORENO, C., "Principio de igualdad retributiva y trabajos de "igual valor": el alcance del efecto directo del art.157 TFUE. A propósito de la STJUE (Sala Segunda), de 3 de junio de 2021 (C-624/19), asunto Tesco Stores", *Revista crítica de relaciones de trabajo* n°2, primer trimestre 2022, editorial Laborum, pp.125-134; y MARTÍNEZ MORENO, C., "Capítulo III. Brecha Salarial y Digital por razones de sexo", en ROMERO BURILLO, A.Ma (dir.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp.103 a 137.

tratar de perfilar un concepto legal descriptivo de lo que son trabajos de igual valor, acompañado además de una herramienta técnica para su aplicación y puesta en práctica<sup>27</sup>. Pero aún queda mucho por andar, particularmente para adecuar a estos principios y parámetros los contenidos de los convenios colectivos, muchos de los cuales aún conservan sistemas de clasificación profesional organizados a partir de factores sexistas y poco comprensibles, con su correlato en los dispares importes de los conceptos que quedan reflejados en las tablas salariales. Todo lo cual muestra que se sigue tendiendo a la minusvaloración de los puestos de trabajo o las tareas feminizadas. Por poner sólo un caso, se puede ver el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024<sup>28</sup>, en cuyas tablas se advierte que los salarios del grupo 5, personal de fabricación –actividad productiva nuclear, que desarrollan mayoritariamente mujeres– incluso para las funciones de “maestro/a” y “oficiales de primera y segunda”, son de cuantía inferior a las del grupo 6, personal de oficios varios –mayoritariamente integrado por hombres–. Que no se trata de un caso aislado se comprueba observando asuntos como el que se dirime en la STSJ de Canarias, de 27 de julio de 2021 (Rec.867/2021), *asunto UTE Telde*. En este pronunciamiento la Sala canaria estimó la demanda de conflicto colectivo promovida por un comité de empresa para que se declarase el carácter discriminatorio de la diferencia retributiva existente en el convenio colectivo de aplicación entre los “peones” –mayoría mujeres– y los “peones polivalentes” –mayoría hombres–, sobre la base de apreciar que se trataba, efectivamente, de trabajos de igual valor, dado que los requerimientos para el desempeño de las respectivas funciones que enuncia el propio convenio son los mismos –esfuerzo y atención–; y

---

<sup>27</sup> [https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_valoracion\\_puesto/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm).

<sup>28</sup> Res. DGT de 28 de 2022, BOE 11 agosto.



que la empresa no realizó actividad probatoria suficiente de que fuera concluyente el hecho de que ellas sólo barren y ellos, además, recogen “trastos”, o desarrollan una parte de la jornada en horario nocturno.

Parte importante del problema de las diferencias retributivas injustificadas o difícilmente explicables se encuentra a su vez en el desorden y la poca claridad de los sistemas y estructuras salariales estipulados en la negociación colectiva, plagados de conceptos de causalidad desconocida o difícil de descifrar. Cuestión sobre la que, una vez más, las organizaciones sindicales han de involucrarse activa y resueltamente. Tal y como se proclama en el V AENC, que propugna una revisión a fondo de los convenios, con el objetivo de clarificar conceptos y complementos, y, fundamentalmente, del origen y la causa de su atribución. Sin despreciar la relevancia o la repercusión del elemento sexista o prejuicioso, que prima, a veces desmesuradamente, ciertos factores o condiciones eminente o exclusivamente presentes en trabajos masculinizados (penosidad, insalubridad, inseguridad, toxicidad, nocturnidad, turnicidad, disponibilidad, asiduidad, asistencia, prolongación de jornada, horas extraordinarias, responsabilidad, mando y jefatura, productividad, incentivos...); o que no valora algunos de esos mismos componentes cuando se trata de tareas que desempeñan mujeres (el cuidado de personas, la limpieza, la tensión o la carga de trabajo, las posturas, la repetición de esfuerzos, la exposición al público...)<sup>29</sup>.

Por no hablar de la manera incisiva en que la desigual distribución de los tiempos, la división sexual del trabajo –y entraríamos de lleno en el tercero de los factores de la brecha–, afecta a la posibilidad de devengo de los conceptos

---

<sup>29</sup> Otra muestra de lo cual la vuelve a ofrecer la casuística de los tribunales, como la STSJ de Canarias, de 2 julio de 2019 (Rec.369/2019), que confirma la sanción impuesta a una empresa hotelera por no haber realizado la valoración ergonómica de los puestos de trabajo del departamento de pisos para detectar la peligrosidad de las labores y el riesgo de sufrir lesiones músculo-esqueléticas.

o pluses vinculados a la exigencia de la presencia efectiva y continuada en el tiempo en el puesto de trabajo. La doctrina judicial sobre el trato discriminatorio que sufren quienes se ven privados de esas u otras modalidades de retribución en los casos de ausencias por cuidado, permisos<sup>30</sup> o reducciones de jornada por motivos familiares<sup>31</sup> es suficientemente firme y clara como para no tener que dedicarle ahora más tiempo o una atención más en profundidad.

En fin, si hablamos de opacidad, es preciso poner el acento en un fenómeno al que en escasas ocasiones –salvo cuando alcanza la categoría de materia litigiosa– se presta suficiente atención desde el prisma de su insidiosa influencia en las desigualdades salariales. Me refiero a que, más allá del convenio aplicable, existen y proliferan en muchas empresas los sistemas salariales y planes retributivos individualizados o personalizados, implantados de manera unilateral por la dirección de la compañía, habitualmente sin una causa clara

---

<sup>30</sup> STS de 27 de mayo de 2015 (Rec.103/2014), en relación con un plan de bonificaciones existente en la empresa; seguida de las SSTS de 10 de enero de 2017 (Rec.283/2015), 16 de julio de 2019 (Rec.69/2018), *caso Enaire*, 3 de diciembre de 2019 (Rec.141/18), *caso El Árbol*; y la más reciente de 6 de mayo de 2025 (Rec.149/2023), respecto de una paga especial de beneficios. Y, aplicando ya el criterio que luego se incorporará al art.4.2 c) ET, la STS de 23 de septiembre de 2020 (Rec.70/2019), *caso Banco Sabadell*, que considera discriminación por razón de sexo la privación del complemento a un padre que disfrutaba del permiso por paternidad. O, con un sentido en parte diferente, el caso de una MIR que dejó de percibir las guardias al no realizarlas como medida de prevención por el riesgo durante el embarazo, en la STS de 24 de enero de 2017 (Rec.1902/2015).

<sup>31</sup> La STS de 8 de abril de 2022 (Rec.20/2021) consideró discriminación indirecta la privación de la ayuda alimentaria que perciben quienes trabajan a jornada partida, condicionada a salir después de las 16:00 horas, a las mujeres con reducción de la jornada que salían antes de esa hora, teniendo en cuenta que de los 310 empleados con reducción de jornada 298 eran mujeres. En relación con el devengo completo de ciertos pluses en el caso de jornadas parciales, la STS núm. 795/2022 de 4 de octubre de 2022, sobre un complemento de asistencia y puntualidad; y respecto del plus de turnicidad, plus por exceso en el tiempo de relevo, plus festivos y similares, las SSTS de 12 de junio y 2 y 4 de julio (Rec.3892/2023, y 1019 y 212 /2024).

y de atribución discrecional. Y que, no es casual, perjudican con frecuencia a las mujeres o a los puestos feminizados. El caso del “plus voluntario absorbible” de una empresa hotelera, que se reconoce en un importe más de diez y quince veces inferior al personal del departamento de pisos respecto del que percibe el de cocina y bares es un ejemplo palmario<sup>32</sup>. Pero no es el único<sup>33</sup>.

No es posible terminar este apartado sin hacer una mínima referencia como factor de discriminación salarial al trabajo en contratas, al que coadyuvó la regla sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa. La externalización de ciertos trabajos, sumada o conjugada con la negociación de falsos o verdaderos convenios de empresa con condiciones salariales a la baja, de los que las empresas multiservicios fueron el caso más llamativo, acabó desembocando en la existencia de personal externo –con alta incidencia en el colectivo femenino– con peores condiciones que las de quienes realizaban o habían venido realizando esas mismas tareas como parte integrante de la plantilla de las empresas principales o comitentes. El caso de las kellys ha sido el más mediático y conocido. Pero en la STS de 17 de marzo de 2023 (Rec.933/2020) se pone de relieve que hay otros. En este caso se trataba de una limpiadora de una empresa contratista que prestaba servicios en la estación de AVE de Cuenca, percibiendo el salario establecido en el Convenio de limpieza de edificios y locales de la mencionada provincia. En cambio, un limpiador, compañero de la actora, por el mismo trabajo recibía la remuneración prevista en el XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias. La merma retributiva,

---

<sup>32</sup> STS de 14 de mayo de 2014 (Rec.2328/13).

<sup>33</sup> El supuesto de otra empresa hotelera en la STSJ de Canarias, de 2 de noviembre de 2017 (Rec.461/17) es casi peor, porque la diferencia de cuantías es fruto de un pacto con la representación legal de los trabajadores. Para unos incentivos fijados discrecionalmente, y además con personal de alto nivel de responsabilidad –dos hombres y una mujer, que es la agraviada–, ver la STSJ de Andalucía, Málaga, de 14 de febrero de 2018 (Rec.2089/2017).

cuantificada en 6.059 euros anuales, es considerada una discriminación salarial por razón de sexo, lo que lleva a la Sala a estimar el recurso de la trabajadora, y declararle de aplicación el segundo de los convenios citados, condenando a la empleadora al abono de las diferencias.

## 2.2. ¿SON SUFICIENTES LAS SOLUCIONES HASTA AHORA ADOPTADAS PARA COMBATIR LA BRECHA?

Tal vez habría que empezar por llamar la atención sobre el hecho de que una de las herramientas más contundentes y eficientes frente a las discriminaciones de cualquier tipo es la que proporciona el derecho a la tutela judicial efectiva, esto es, la litigación. Y en este punto vuelve a adquirir sentido el objeto del presente ejercicio de reflexión compartida: inquirir sobre el papel que están llamadas a desenvolver las organizaciones, en este caso, las sindicales. Más en concreto, destacar el que desarrollan sus servicios jurídicos por medio de la asistencia, representación y defensa de intereses laborales, en la jurisdicción, ordinaria o constitucional, en los sistemas de solución autónoma de conflictos, o ante tribunales u otras instancias de control de carácter internacional<sup>34</sup>. Esta labor se ha ido convirtiendo con el tiempo en uno de los brazos más poderosos de la acción sindical.

Hecha esta observación, y por el mismo orden que han sido expuestos los factores determinantes de la brecha salarial, se hará un rápido repaso de las medidas que se han ido adoptando para tratar de corregirla, y de las que aún faltan. En línea con las advertencias u observaciones que ya se han ido haciendo en las páginas anteriores. Y así, en primer lugar, en relación con la segregación ocupacional horizontal ya se ha advertido más arriba de las dificultades estructurales para superarla, que van a requerir un cambio cultural, social y educativo que tardará seguramente, y por desgracia, en dar

---

<sup>34</sup> Viene de nuevo al caso la cita de la obra de MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos...*, cit., que se refiere específicamente a la legitimación sindical para la defensa de intereses difusos (pp.101 y ss.).

sus frutos. Por lo que a la segregación vertical se refiere, tampoco se apunta un cambio de modelo en la negociación colectiva con la mirada puesta en erradicar o limitar la libre designación e introducir sistemas reglados de ascenso y promoción. De modo que, esta es una faena que habrá que seguir encomendando a quienes negocian los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Costará más o menos persuadir al banco patronal, pero estoy convencida de que es necesario.

Respecto del segundo de los factores, la minusvaloración de los trabajos realizados por mujeres es uno de los ámbitos donde más se ha actuado, pero en mayor medida desde la norma —bien es verdad, con la colaboración de las organizaciones, sobre todo sindicales—, no tanto en la práctica de la negociación colectiva. Queda igualmente mucho por hacer en la depuración de sesgos en los criterios de ordenación de los sistemas de clasificación profesional. Más aún en la reordenación de las estructuras y componentes del salario. Pero sobre todo ello ya se ha insistido en el apartado anterior.

Y en lo que atañe al tercero de los factores, la división sexual del trabajo, el uso de los tiempos, la repercusión del ejercicio de los derechos de conciliación y el déficit de corresponsabilidad, además de lo que ya se ha dicho, enlaza directamente con el aspecto sobre el que tratará seguidamente.

Pese a todo, sin la menor duda, es en la esfera de la transparencia donde se han producido los mayores avances, mediante la implantación de instrumentos como el registro salarial, las auditorías retributivas y el refuerzo de los derechos de información de las representaciones legales de las personas trabajadoras<sup>35</sup>. Al punto de que no es descartable que buena parte del contenido de la ya citada Directiva 2023/970 —aún pendiente de trasposición— se

---

<sup>35</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., "El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres", *loc.cit.*

encuentre ya incorporado a nuestro ordenamiento, aunque esta sea una cuestión susceptible de debate<sup>36</sup>.

Por fin, en relación con la degradación de las condiciones de trabajo, en particular las salariales, propiciada por la expansión del fenómeno de las externalizaciones a las que en algún momento he calificado –no sin cierta hipérbole– de “salvajes”<sup>37</sup>, la regla añadida del art.42.6 ET en la reforma de 2021 –también lo he dicho más de una vez<sup>38</sup>– resulta desenfocada y claramente insuficiente. No voy a insistir más en ello, pero si la limpieza se realiza en el marco de las necesidades más básicas, elementales, esenciales y propias

---

<sup>36</sup> Por todas, ver la valoración que hacen BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A., “La Directiva 2023/970 sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres: un poco más cerca de la igualdad real y efectiva”, Briefs, AEDTSS, núm.37, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023; la propia BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A., “Desentrañando la Directiva 2023/970 de transparencia retributiva”, Revista de Derecho Social N<sup>o</sup>111, 2025, pp.13 a 48; y MORARU, G.-F., “La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento: la Directiva (UE) 2023/970, Revista Justicia y Trabajo [[Vista de La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento: la Directiva \(UE\) 2023/970 | Revista Justicia & Trabajo](#) (consultado el 1 de diciembre de 2025)].

<sup>37</sup> MARTÍNEZ MORENO, C “Capítulo V. El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en AAVV (MORENO GENÉ, J. / FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dir.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp.181 y ss.; y MARTÍNEZ MORENO, C., “Externalización productiva, creación de empleo y trabajo decente desde la perspectiva de la OIT”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J. L. / PERÁN QUESADA, S., Dir.), *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Comares, Granada, 2018, pp.51 y ss.

<sup>38</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., “Presente y futuro de la negociación colectiva”, en *El Derecho del Trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos* (dir. MARTÍNEZ MORENO, C.), Editorial Colex, Gobierno del Principado de Asturias, A Coruña, 2023, pp.83 a 105; y MARTÍNEZ MORENO, C., “Concurrencia entre convenios. En particular, el convenio aplicable a las contrataciones de obras y servicios”, en *La negociación colectiva en la reforma laboral de 2021, XXXV Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, CCNCC, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023, pp.17 a 34.

de un hotel, la actividad no puede ser otra que la hostelería. ¿Por qué insistir entonces en la aplicación del convenio de limpieza?

No es que sirva de consuelo ni de remedio definitivo para revertir esta situación, pero que la norma permite otra interpretación dispar de la que hasta ahora parece haber prevalecido, y mucho más promotora de la igualdad y la no discriminación que tan frecuentemente padecen colectivos de mujeres trabajadoras, lo pone en evidencia la reciente STS de 9 de julio de 2025 (Rec.5381/2023)<sup>39</sup>, aunque en este caso el afectado sea un hombre. En esta interesante resolución se decide el convenio que ha de resultar de aplicación a un trabajador que realiza labores de conserjería y control de accesos en una obra contratada con una empresa de servicios por la constructora. La Sala recuerda que tradicionalmente la vigilancia no se ha considerado propia actividad a los efectos de lo dispuesto en el art.42 ET<sup>40</sup>. Pero, a continuación, lleva a cabo una inteligente operación interpretativa y argumental de sumo valor y provecho para el propósito que se viene postulando; y comprueba si la actividad en este caso subcontratada está contemplada en el sistema de clasificación profesional del convenio aplicable a la empresa principal. Dato que indicaría que ese trabajo o cometido sí es parte de la propia actividad de esa empresa<sup>41</sup>. Esto mismo, me parece evidente, cabría hacerlo en relación con la limpieza y demás labores demandadas por el departamento de pisos de un hotel, y en tantos otros casos similares. La generalización de este criterio interpretativo, no digamos ya su integración en la norma legal, acabaría con esta desagradable y perniciosa situación, que además de

---

<sup>39</sup> Una primera valoración en RUZ LÓPEZ, J.M., "Un nuevo capítulo en el inacabado debate sobre la propia actividad", *Briefs AEDTSS*, número 108, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

<sup>40</sup> Con cita de las SSTs de 18 de enero de 1995 (Rec.150/1994) y 10 de julio de 2000 (Rec.923/1999).

<sup>41</sup> Con referencia a las SSTs de 27 de mayo de 2022 (Rec.3307/2020) y 7 de junio de 2022 (Rec.675/2021).

desigualdad, genera una nada desdeñable inseguridad jurídica.

### **3. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO PARA CONCILIAR**

“...el individuo humano no ha vivido y actuado como tal hasta que ha gozado de un tiempo suyo, de un tiempo propio”

María Zambrano, *Persona y democracia*<sup>42</sup>

Como puede verse, esa idea de la “soberanía” sobre el propio tiempo no es una tendencia novedosa. Estaba ya en el pensamiento de la filósofa en el año 1958. Y es el valor que inspira desde hace más de un siglo la legislación en materia de ordenación del tiempo de trabajo, con el objetivo de lograr una duración, una distribución y una intensidad sostenibles para la vida, la propia, y la de las personas que nos acompañan a lo largo de ella, requieran o no, en mayor o menor medida, nuestros cuidados.

Por consiguiente, esto no atañe o concierne únicamente a los derechos de conciliación, aunque estos giren fundamentalmente alrededor del eje de la disposición de los tiempos. Y sea en este ámbito en el que es inevitable tomar en consideración las diferencias existentes en el gobierno autónomo del tiempo según se trate de mujeres o de hombres. Y este es un problema universal, que afecta incluso a los países más avanzados del planeta. En cualquier lugar del mundo, las mujeres dedican más horas que los hombres a las tareas domésticas y de atención a las necesidades familiares<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> La cita está tomada del libro de SOLEDAD MURILLO, *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Siglo XXI, Madrid, 2006.

<sup>43</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., “Derecho de conciliación e igualdad de género”, en XXXIII JORNADAS CATALANAS DE DERECHO SOCIAL, «(Protección) Igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo», LOUSADA AROCHENA. J.F. (director), Generalitat de Catalunya, Centre d’Estudis Jurídics



En otro orden de cosas, horarios flexibles, variables, irregulares, determinados o establecidos conforme a patrones imprevisibles, jornadas parciales con horas complementarias distribuidas a merced de las necesidades de la empresa e igualmente con escasa previsibilidad, posibilidad de alteraciones sobrevenidas vía modificación sustancial de condiciones de trabajo, tan habituales y frecuentes en sectores como el sector servicios, eminentemente feminizado, convierten en un desafío colosal poder conciliar el trabajo con cualquier otra actividad o dedicación. Lo que explica el abandono, aunque sólo sea temporal, del mercado de trabajo que afecta, una vez más, a las mujeres con cargas familiares, con la consiguiente penalización en los ámbitos de la promoción, la retribución y la protección social. Por eso resultaría crucial una fiel transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles<sup>44</sup>. Por desgracias, el proyecto de ley presentado por el gobierno para la modificación del ET tiene un corto recorrido. Lo que se suma a la extrema dificultad con que la legislatura encara su tramo final, circunstancia que seguramente hará inviable dar cumplimiento a las obligaciones del Estado español.

---

i Formació Especialitzada, 2024, pp.64 a 93 [<https://repositori.justicia.gencat.cat/bitstream/handle/20.500.14226/1669/XXXIII%20Jornades%20Catalanes%20de%20Dret%20Social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].

<sup>44</sup> Véase MIRANDA BOTO, J.Mª "Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea" y su impacto en el Derecho español", *Temas Laborales*, nº 149, 2019, pp. 71-10; el propio autor en MIRANDA BOTO, J.Mª, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles: desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp.207 y ss.; y Argüelles Blanco, A.R., "Previsibilidad y transparencia de los tiempos de trabajo en la Directiva 2019/1152, NET21, Núm.10, marzo 2022.

Una última vertiente, no menos trascendente, del tiempo de trabajo, es la de su conexión con la salud<sup>45</sup>. Las modalidades de horarios a las que se acaba de aludir, las dobles y triples jornadas resultantes de la necesidad de atender responsabilidades familiares, el sobreesfuerzo y la carga física y mental que ello conlleva<sup>46</sup>, acaban derivando en riesgos psicosociales y pueden llegar a ser el desencadenante de problemas de salud mental<sup>47</sup>.

Todas estas difíciles y delicadas cuestiones, una regulación menos hostil y más compatible del tiempo de trabajo con el resto de facetas de la vida, una articulación más acabada del derecho de adaptación del art.34.8 ET<sup>48</sup>, una racionalización del uso de las horas complementarias en el tiempo parcial, y cuantas otras medidas y fórmulas se nos ocurran que puedan

---

<sup>45</sup> AGUILAR MARTÍN, M<sup>a</sup> C., "El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº 456, 2021, pp. 65 a 100.

<sup>46</sup> Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias [NTP 1185: Conflicto trabajo-familia o doble presencia ... INSST <https://www.insst.es> > documents.](#)

<sup>47</sup> Lo subrayan bien los especialistas en prevención, a partir de los datos de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que realiza el INSST. Por todos, PINILLA GARCÍA, F.J., "Intensificación del esfuerzo de trabajo en España", *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol.22, º2, 2004, pp.117 y ss.

<sup>48</sup> POQUET CATALÁ, R., "El derecho a la adaptación de la jornada como medida de conciliación en la negociación colectiva", en *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales. Contratación, igualdad y digitalización*, GARCÍA GONZÁLEZ, G. y MORENO SOLANA, A. (dirs.), Dykinson S.L., Madrid, 2023, pp.131 y ss.; y *Estudio de los convenios colectivos en materia de conciliación y corresponsabilidad*, CCOO, 2024. Y, en la doctrina judicial reciente, es de interés la STS de 24 de septiembre de 2025 (Rec.917/2024), *asunto Orovalle Minerals, S.L.*, que dispone que, a falta de previsión en la negociación colectiva, la apertura por la empresa de procedimiento negociador con la persona solicitante es un trámite imperativo y esencial dirigido a garantizar el derecho, de modo que el incumplimiento empresarial determinará que deba acogerse la solicitud de adaptación en los términos interesados, salvo que el órgano judicial aprecie el carácter manifiestamente irrazonable o desproporcionado de la solicitud.

mejorar la gestión del tiempo requerirían una más relevante e incisiva intervención de la negociación colectiva. A fin de cuentas, el tiempo de trabajo siempre ha sido parte del contenido natural del convenio<sup>49</sup>.

#### **4. UNA VISIÓN FEMINIZADA DE LA SALUD LABORAL**

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027 (EESST)<sup>50</sup> constituye un marco para el compromiso y la colaboración entre las administraciones públicas y los interlocutores sociales. En dos distintos planos, porque muchas de las propuestas de actuación han sido consensuadas por ellos en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y porque para la ejecución de la multitud de medidas y acciones que se contienen en este documento programático se habrán de implicar tanto las unas como los otros, administraciones y agentes sociales.

Pues bien, el Objetivo 5 de la EESST obliga al desarrollo de criterios, guías o herramientas para ayudar a las empresas a integrar la perspectiva de género en la gestión de los riesgos, cosa que han ido haciendo las comunidades autónomas y los organismos autonómicos especializados. Un eje especial de acción atañe a las evaluaciones y medidas preventivas, que habrán de incluir, de conformidad con la LO 10/2022, la

---

<sup>49</sup> ALFONSO MELLADO, C. y otros (coord.), *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Observatorio de la Negociación Colectiva, Fundación 1º de mayo, Lefebvre, Madrid, 2020; y, más recientemente, el completo balance y análisis realizado por un grupo de profesores de la Universidad de Zaragoza, "Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva", *Acciones e investigaciones sociales* No44, 2023, pp.11 a 66 [[https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/accionesinvestigsoc.2023449689](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2023449689) (última consulta el 3 de diciembre de 2025)].

<sup>50</sup> [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 - INSST](#) (última consulta el 3 de diciembre de 2025).

violencia sexual; incorporando la prevención en los Planes de Igualdad.

Por otra parte, la segregación ocupacional es un factor que incide asimismo en la prevención, situándose las actividades feminizadas entre las diez primeras con mayor índice de incidencia de enfermedades profesionales. A su vez, la evaluación de riesgos podría permitir detectar la propia segregación. Pero respecto de lo primero, los datos del Observatorio de enfermedades profesionales<sup>51</sup> muestran que en 2023 el 52,9% del total de partes de enfermedad profesional comunicados correspondieron a mujeres. La mayor incidencia se produjo en las enfermedades causadas por agentes físicos (Grupo 2) donde se incluyen el 82,6% de los partes con baja laboral en el caso de los varones y el 84,9% en el de las mujeres. Las enfermedades causadas por agentes biológicos son 3 veces más frecuentes en las mujeres. La duración media acumulada de las bajas es más prolongada en mujeres que en hombres (136,36 días frente a 124,87 días). Y, en el caso de las mujeres, las actividades donde se comunica el mayor número de enfermedades profesionales con baja son el "Comercio al por menor", la "Industria de la alimentación", los "Servicios a edificios y actividades de jardinería" y los "Servicios de comidas y bebidas".

Sin embargo, pese a la claridad de los datos, sigue pendiente de actualización el catálogo de enfermedades profesionales<sup>52</sup> con el fin de incluir las que afectan a profesiones y trabajos realizados mayoritariamente por mujeres, que se ven

---

<sup>51</sup> <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/5b153e97-94fb-4271-ad07-6b8dbf192625/Informe+anual+2022.pdf?MOD=AJPERES> (consultado el 3 de diciembre de 2025).

<sup>52</sup> 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 (BOE 19 de diciembre).

obligadas a interponer demandas judiciales para su reconocimiento, con el riesgo de pronunciamientos de signo dispar. Tal y como pusimos de manifiesto en el Informe «Revisión jurisprudencial de dolencias y patologías de las camareras de piso. Propuestas para su reconocimiento como enfermedad profesional»<sup>53</sup>.

Y, por muy sorprendente que pudiera parecer, no es previsible que en esta legislatura se vaya a lograr un consenso en relación con la anticipación de las edades de jubilación en actividades feminizadas.

Tampoco se considera la diversidad biológica en la prevención de riesgos: técnicas de exploración en reconocimientos médicos que no consideran las peculiaridades femeninas, como tampoco se toman en consideración en la evaluación de los riesgos, en el diseño de los EPIS<sup>54</sup>, o en el estudio del curso de las enfermedades.

Respecto de la salud sexual y reproductiva, tradicionalmente se ha venido circunscribiendo a la protección durante el embarazo, el parto y la lactancia natural. Pero episódicamente, o sólo muy recientemente, se han tratado cuestiones como la relevancia o repercusión en el trabajo de la endometriosis, las reglas dolorosas<sup>55</sup>, la infertilidad, la fecundación asistida, el cáncer ginecológico o la menopausia.

---

<sup>53</sup> [https://www.igualdaddenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Jurisprudencia\\_EP\\_CamarerasPiso2023.pdf](https://www.igualdaddenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Jurisprudencia_EP_CamarerasPiso2023.pdf).

<sup>54</sup> Aunque ya hay estudios ergonómicos, por ejemplo, en relación con el calzado de trabajo: [¿Por qué tiene que ser diferente el calzado de seguridad de mujer? - MENDI; G Calz\\_lab\\_erg.pdf](#) (consultados el 3 de diciembre de 2025).

<sup>55</sup> Es cierto que se han sumado a las situaciones de incapacidad temporal la consistente en la menstruación incapacitante secundaria y la interrupción del embarazo (art.169.1 a) 2º párrafo LGSS), que introdujo la Disposición final tercera de 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.

Y, en fin, queda la gran cuenta pendiente de la evaluación de los riesgos psicosociales, incluidos los estresores de género: la violencia y los acosos –en desarrollo del Convenio 190 OIT<sup>56</sup>—, incluido el ciberacoso, la propia discriminación, la ansiedad y la depresión, el estrés, la fatiga, la carga mental, y la salud mental en general; o los derivados del uso de dispositivos digitales<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE 16 de junio de 2022).

<sup>57</sup> Véase, CABEZA PEREIRO, J., y CARDONA RUBERT, M. B., "Los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial de la Carta de derechos digitales desde la perspectiva de género", UCLM <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/af180995-6ee9-4c23-b9f1-1e6511579602/content>; y CABEZA PEREIRO, J. y CARDONA RUBERT, M. B. (2025). "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 77-143 <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24807> (últimas consultas el 3 de diciembre de 2025).