

O PAPEL DAS PARTES SOCIAIS. OS AXENTES SOCIAIS ANTE A IGUALDADE DE XÉNERO: IMPULSORES DO CAMBIO OU GARDIÁNS DO *STATU QUO*?

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Oviedo
cmmoreno@uniovi.es

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

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 estafe, 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 estate, work-life balance, occupational health

SUMARIO: 1. QUE PAPEL CORRESPONDE AOS AXENTES SOCIAIS EN RELACIÓN COA IGUALDADE?: 1.1. O INESTABLE PROTAGONISMO DO DIÁLOGO E A CONCERTACIÓN SOCIAL; 1.2. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPAZO NATURAL DA ACCIÓN DOS INTERLOCUTORES SOCIAIS. **2. A CONTRIBUCIÓN DOS AXENTES SOCIAIS Á LOITA CONTRA A DISCRIMINACIÓN SALARIAL:** 2.1. OS FACTORES MÚLTIPLES DA BRECHA E A DISCRIMINACIÓN SALARIAL; 2.2. SON SUFICIENTES AS SOLUCIÓNS ATA O DE AGORA ADOPTADAS PARA COMBATER A BRECHA? **3. A ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO CON PERSPECTIVA DE XÉNERO, E NON SÓ PARA CONCILIAR.** **4. UNHA VISIÓN FEMINIZADA DA SAÚDE LABORAL**

1. QUE PAPEL CORRESPONDE AOS AXENTES SOCIAIS EN RELACIÓN COA IGUALDADE?

Acorde coa destacada posición que no modelo constitucional atribúese ás organizacións sindicais e patronais, xunto a función institucional que se recoñece ás que reúnan a condición de máis representativas, resulta o papel relevante que, en xeral, haberían de asumir estes suxeitos no deseño das políticas económicas e sociais, a ordenación do sistema de relacións laborais, e a xestión de cantas cuestións e aspectos concirnan aos intereses do traballo e á súa defensa. Como é natural, iso alcanza primordialmente aos que resultan máis básicos para a persoa, aos seus dereitos fundamentais, desde logo ao dereito á igualdade e á non discriminación, e ás liberdades individuais e colectivas; máxime tendo en conta que todos eles desenvólvense no contexto dunha relación estrutural e xuridicamente desigual,

caracterizada polo sometemento dunha das partes, a traballadora, na execución da prestación a que se obriga en virtude do vínculo contractual laboral, á esfera de poderes da outra parte, a empregadora. Por iso é que se considere aos medios de acción sindical ou colectiva desde a lóxica do contrapeso, do contrapoder.

1.1. O INESTABLE PROTAGONISMO DO DIÁLOGO E A CONCERTACIÓN SOCIAL

Un primeiro espazo no que ese transcendental labor ponse de manifesto é o do diálogo e a concertación social, decisivos como impulsores dos cambios legais, tal e como se volveu a poñer de relevo a raíz da pandemia e, con posterioridade – cos seus altibaixos, non poucos inconvenientes e efectos non desexados en termos de lexitimidade política¹— nestes últimos anos. Sen esquecer o que se desenvolve no ámbito da Unión Europea, como vía directa de intervención na produción normativa e no control do seu cumprimento². Expresión recente deste labor, especificamente no plano da igualdade entre mulleres e homes, é a Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023 pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento³.

Esa mesma influencia advírtese en moitos dos cambios legais máis recentes. E así, unha vez volto a poñer en práctica o

¹ Imprescindibles as reflexións de Cruz VILLALÓN, J., “Concertación social e poder lexislativo”, no seu compilatorio *Debates actuais en materia laboral e social*, Aranzadi La Ley, Madrid, 2025, pp.219 a 222.

² De especial interese, a ese respecto, é o estudo de MANEIRO VÁZQUEZ, E., *O papel dos sindicatos como garantes dos dereitos recoñecidos nas novas directivas. Especial atención á defensa dos intereses difusos*, Edicións Cinca, Madrid, 2023, con mencións explícitas ao diálogo social en pp.14, 20 e 21.

³ DOUE-L-2023-80668. Véxase de novo, MANEIRO VÁZQUEZ, E., *op.cit.*, pp.23 e 24.

diálogo con considerable éxito na reforma laboral de 2021⁴, a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación⁵ fixo explícito no seu preámbulo que entre os seus principios inspiradores atópase a colaboración entre as administracións públicas, os axentes sociais e a sociedade civil organizada, apelando como obxectivo último ao favorecemento da corresponsabilidade social ante a discriminación. Aínda que é certo que se trata dun diálogo social un tanto transmutado en compromiso ampliado a outros suxeitos distintos dos sindicatos e as organizacións empresariais, representativos de todo o corpo social. Case sen solución de continuidade, a Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual –máis coñecida como a Lei do “*só si é si*”– aínda sen referencias explícitas, incorpora mandatos concretos dirixidos aos interlocutores sociais, á participación das representacións das persoas traballadoras, e á negociación colectiva. Algo despois, a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas *trans* e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, que, polo que para os nosos efectos respecta, segue en boa medida o modelo da O 3/2007 do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, volve conter referencias expresas á participación e á negociación na parte que dedica á igualdade das persoas LGTBI no ámbito laboral. Por fin, a máis recente Lei Orgánica

⁴ MARTÍNEZ MORENO, C., *A reforma laboral*, Claves Prácticas, Lefebvre, Madrid, 2022; BAYLOS GRAU, A., “A importancia do diálogo social na reforma do marco normativo laboral e o proceso de reforma laboral española de 2021”, en *Estudios sobre negociación colectiva e diálogo social*, coord. CAIRÓS BARRETO, D.ª e ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C., Bomarzo, Albacete, 2024, pp.45 e ss.; aínda que CRUZ VILLALÓN, J. non deixase de subliñar ese déficit de lexitimidade política a que antes aludíase a resultados da “blindaxe” do texto pactado, subtraído dese modo do debate parlamentario (*loc.cit.*, p.219).

⁵ Fixen un balance inicial da repercusión desa lei no ámbito laboral en MARTÍNEZ MORENO, C., “Igualdade integral no emprego”, *Igualdades*, 9, xullo-décembro, 2023, pp. 79 a 106; e pouco despois en MARTÍNEZ MORENO, C., “A Lei 15/2022. Novidades en materia laboral: en particular, sobre o papel da negociación colectiva”, en *Documentación Laboral*, Ano 2024, Numero 131, pp.13 a 27.

2/2024, do 1 de agosto, de representación paritaria e presenza equilibrada de mulleres e homes, cando identifica os ámbitos nos que resulta preciso o logro desa meta próxima á paridade, así como á necesaria explicación das medidas adoptadas ou das causas para non poder alcanzar o debido equilibrio entre mulleres e homes, por primeira vez faio extensivo ás organizacións sindicais e patronais, aos seus órganos de representación, goberno e administración. Modificando para iso nos seus arts. 13º e 14º os respectivos preceptos da LOLS e do ET. Aínda que lles outorgue unha moratoria nada menos que de catro anos para a súa efectiva aplicación⁶.

Este asunto da presenza equilibrada das mulleres na composición e nas estruturas das organizacións –e non só nos seus niveis executivos e directivos–, tamén nos órganos de participación e representación das persoas traballadoras nas empresas, e nas mesas de negociación dos convenios colectivos nos seus distintos ámbitos, en definitiva, a consecución dunha verdadeira democracia paritaria no sistema de relacións laborais, é unha vella conta pendente do noso modelo⁷. Sen que ese déficit deba implicar necesariamente a despreocupación de quen integra eses espazos de decisión, interlocución e negociación polas cuestións que teñen que ver coa igualdade. Aínda que non sexan mulleres.

En fin, non faltaron alusións ao diálogo social –aínda que puidese resultar paradoxal– nalgúns dos numerosos reais decretos lei que o Goberno foi aprobando sucesivamente con medidas sociais ou laborais, como, por exemplo, no Real

⁶ Concretamente, o que di de maneira textual a D. Transitoria 7 é que “As previsións relativas a sindicatos, asociacións empresariais, fundacións, organizacións do Terceiro Sector de acción social e entidades da economía social serán de aplicación a partir do 30 de xuño de 2028.”

⁷ Ben o pon de relevo e analízo FERNÁNDEZ PROL, F., no seu libro *Participación e muller. Liberdade sindical, dereitos de representación e autonomía colectiva en clave de xénero*, Bomarzo, 2025, magnificamente recensionado por Rosa María Rodríguez Martín Retortillo na *Revista do Ministerio de Traballo e Economía Social* Núm.162, 2025, pp.225 e ss.

Decreto-lei 1/2023, do 10 de xaneiro, de medidas urxentes en materia de incentivos á contratación laboral e mellora da protección social das persoas artistas, que o enmarca no Compoñente 23 do Plan Nacional de Recuperación, Transformación e Resiliencia; ou no Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, polo que se adoptan medidas para afrontar as consecuencias económicas e sociais derivadas dos conflitos en Ucraína e Oriente Próximo, así como para paliar os efectos da seca, que prorrogou ao 2024 o importe do SMI de 2023, chamando xustamente ao diálogo social para a súa actualización en anos vindeiros. Neste caso, como é ben sabido, cunha interlocución que acabou sendo minguante, se se me permite esta expresión.

1.2. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPAZO NATURAL DA ACCIÓN DOS INTERLOCUTORES SOCIAIS

Unha segunda capital dimensión da acción que están chamados a desenvolver os sindicatos e as organizacións empresariais é, como é fácil de adiviñar, a que se desprega na negociación colectiva, parte integrante –como tantas veces subliñou o TC⁸— do contido esencial da liberdade sindical. E decididamente fortalecida, especificamente en relación coa igualdade efectiva entre mulleres e homes, pola LO 3/2007⁹. En todo caso, a igualdade de trato e oportunidades, como o resto de dereitos fundamentais e

⁸ SSTC 57/1982 e 3/1983, a relevante STC 98/1985, con referencia á doutrina do Comité de Liberdade Sindical da OIT; e as posteriores SSTC 39/1986, 95/1996, 121/2001 e 238/2005, entre outras moitas.

⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F., (coord.), *O principio de igualdade na negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2008; eu mesma referinme a iso en varias ocasións, por exemplo, en MARTÍNEZ MORENO, C., “Xénero, igualdade e negociación colectiva”, en *Negociando a igualdade nas empresas: estado da cuestión e estratexias para a implementación dunha política de igualdade de xénero* (dir. MOLINA HERMOSILLA, OU.), Ed. Comares, Selecta, 2012, pp.33 a 60; e en MARTÍNEZ MORENO, C., “Últimas tendencias nos contidos da negociación colectiva en materia de igualdade entre mulleres e homes”, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., e MERCADOR UGUINA, J.R., (dir.), *Cláusulas de vangarda e problemas prácticos da negociación colectiva*, Lex Nova, Thomson Reuters, 2015, pp.403 e ss.

liberdades das persoas, sempre formou parte do contido posible e necesario do convenio colectivo, a dicir da mellor doutrina, un contido que é, por lei, potencialmente ilimitado¹⁰. Aínda que é certo que tradicionalmente se xeneralizara o predominio de cláusulas cinguidas a incorporar declaracións programáticas, finalistas e de bos propósitos, definicións e conceptos –moi marcadas pola normativa e a praxe europea–, e simples remisións á normativa legal ou transferencias e reproducións literais desta. E, iso si, a partir da Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, que acuña esa nova categoría xurídica –a dos dereitos de conciliación, elevados máis tarde a dereitos de relevancia constitucional desde a representativa STC 3/2007–, apréciase un incremento exponencial da presenza de previsións relativas ás figuras e medidas que pretenden facer compatible traballo e responsabilidades familiares¹¹. Así e todo, seguen, neste aspecto, quedando desafíos por diante, como completar e perfilar o dereito á adaptación do art.34.8 ET, un dereito aínda imperfecto, mesmo tras os seus sucesivos retoques e modificacións¹²; e o colosal reto de deseñar e establecer dispositivos que fomenten de verdade a

¹⁰ MARTÍN VALVERDE, A., “Espazo e límites do convenio colectivo de traballo”, nos *límites do convenio colectivo, a lexitimación empresarial e órganos para a resolución de conflitos*. V *Xornadas de estudo sobre a negociación colectiva*, MTSS, Madrid, 1993, pp.60-63.

¹¹ Un balance inicial dos contidos da negociación na materia en ARGÜELLES BLANCO, A.R., MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. e MARTÍNEZ MORENO, C., *Igualdade de oportunidades e responsabilidades familiares. Estudo dos dereitos e medidas para a conciliación da vida laboral e familiar na negociación colectiva (2001-2002)*, CES, Madrid, 2004.

¹² MARTÍNEZ MORENO, C., “A nova regulación da adaptación da xornada co fin de conciliación Ata onde chega o avance?”, *Revista Dereito Social e Empresa, Reformas en materia de igualdade entre homes e mulleres*, núm.12, febreiro de 2020, pp.61-80; e MARTÍNEZ MORENO, C., “A adaptación da xornada co fin de conciliación no RDL 5/2023: O progreso dun dereito aínda incompleto?”, *Revista Dereito Social e Empresa. Novas medidas de conciliación, permisos e fórmulas de traballo flexible*, número 19, setembro de 2023, pp.2 a 24.

corresponsabilidade, e que garantan un exercicio da mesma verdadeiramente indemne.

Pero, como se dicía hai un momento, a igualdade entre mulleres e homes preséntase, a partir da LO 3/2007, como paradigma; e a negociación colectiva, como un elemento decisivo para a consecución da súa efectividade. E ademais faio en diversos sentidos, por unha banda, para incidir no carácter transversal da igualdade en relación con practicamente o íntegro contido do convenio colectivo; logo, para integrar as medidas de igualdade como parte do seu contido mínimo ou necesario; e, finalmente, para introducir a singular e senlleira figura dos plans de igualdade¹³. O sinal desta emblemática norma déixase albiscar tres lustros máis tarde na Lei 15/2022, integral para a igualdade de trato e a non discriminación¹⁴, con algunha difusa chamada ao diálogo social para a elaboración de códigos de conduta e boas prácticas, e á promoción do dereito á igualdade e non discriminación a través da responsabilidade social corporativa, podendo adoptarse con tal fin medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou outras de signo equivalente, que poderán ser concertadas coa representación dos traballadores (art.33.2). E tamén na *Lei trans*, e no seu regulamento de desenvolvemento¹⁵, que seguiron o modelo da planificación inaugurado no 2007¹⁶. Por certo, fortalecido e configurado xa con claridade, tras a

¹³ Ver, por todas, NIETO ROJAS, P., *A articulación da negociación colectiva en materia de igualdade. Do convenio sectorial ao protocolo empresarial*, Atelier, Barcelona, 2025, p.20, e pp.89 a 91.

¹⁴ MARTÍNEZ MORENO, C., "A Lei 15/2022. Novidades en materia laboral: en particular, sobre o papel da negociación colectiva", *loc.cit.*, pp.13 a 27.

¹⁵ Aprobado por Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro.

¹⁶ MENÉNDEZ CALVO, R., "Negociación colectiva: igualdade e diversidade", *Estudos sobre negociación colectiva e diálogo social, cit.*, pp.191 e ss.; MARTÍNEZ MORENO, C., "Capítulo II. Relacións entre a Lei 15/2022 e a Lei 4/2023. Remisións, complementos e duplicidades", EN CABEZA PEREIRO, J., CARDONA RUBERT, M^a B., e SÁEZ LARA, C., *Igualdade e discriminación LGTBI*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp.65 a 85; e NIETO VERMELLAS, P. *op.cit.*, pp.143 e ss.

reforma de 2019 e o seu desenvolvemento regulamentario polo Rd 901/2020, como un xenuíno proceso de negociación, e o plan –malia as diferenzas de detalle que presenta en relación cun convenio colectivo¹⁷— como un produto máis da mesma¹⁸. Mentres que na tamén citada LO 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, non sen certa confusión na terminoloxía e no deseño, que mestura o posible co xuridicamente esixible, puntéanse algunhas accións susceptibles de adoptar co obxecto de garantir condicións de traballo libres de condutas delituosas ou contrarias á liberdade sexual e a integridade moral, pero que haberán de negociarse coa representación legal dos traballadores; de novo con alusións á elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas e formativas, ou a adopción de protocolos de actuación (art.12.2). Con esa mesma finalidade, e en idénticos termos, procédese a modificar o art. 48 da LO 3/2007, que xa incorporara a obrigação de contar cos devanditos protocolos fronte a condutas de acoso sexual ou por razón de sexo. O resultado, que esixe para a súa comprensión algún esforzo de reconstrución e clarificación do novo marco normativo, é unha dobre contemplación ou contextualización dos protocolos, desde o enfoque da saúde laboral en forma de obrigações de avaliación e prevención de riscos, e desde o da planificación das medidas de igualdade, como parte integrante dos plans [art.46.2 i) LO 3/2007].

¹⁷ Destaca as diferenzas do plan con respecto ao convenio colectivo NIETO ROJAS, P., *op.cit.*, p.112.

¹⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., “Os acordos de regulación dos Plans de Igualdade”, na *negociación colectiva como institución central do sistema de relacións laborais. Estudos en homenaxe ao profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (dir. CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. e MOLERO MARAÑÓN, M^a L.), Bomarzo, 2021, pp.189 a 201; e MARTÍNEZ MORENO, C., “O novo marco de ordenación das obrigações empresariais en materia de igualdade entre mulleres e homes”, *Revista Internacional e Comparada de Relacións Laborais e Dereito do Emprego*, 2021, Volume 9, núm. 2, abril-xuño de 2021.

Como colofón a todo o anterior, non é posible omitir unha global ou integral mostra do compromiso dos axentes sociais coa igualdade como é o V AENC 2023-2025, aínda que xa estea próximo ao seu vencemento e a requirir da oportuna renovación. En materia de igualdade entre mulleres e homes, o acordo incluíu entre as directrices para a negociación colectiva do período a xa mencionada necesaria transversalidade, concretada en aspectos como a racionalización dos horarios, a regulación ben orientada do teletraballo, o fomento da contratación de mulleres naqueles sectores ou actividades onde estean infrarrepresentadas, a garantía do acceso á formación; e, desde logo, o avance na efectividade da igualdade retributiva, instando a dar cabal cumprimento ao Rd 902/2020, a corrixir os criterios de valoración do traballo, e á clarificación da ordenación dos pluses e complementos. O AENC suma a todo iso alusións – aínda que máis ben apegadas a dar cumprimento e desenvolver a normativa legal— á diversidade LGTBI; á violencia sexual e de xénero¹⁹, aclarando e profundando na óptica preventiva dos protocolos; e á discapacidade. É de esperar que o novo AENC profunde nese compromiso e supoña un avance máis vigoroso aínda para unha negociación colectiva verdadeiramente relevante e eficiente en igualdade.

2. A CONTRIBUCIÓN DOS AXENTES SOCIAIS Á LOITA CONTRA A DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Malia todo o que xa se leva feito desde o punto de vista normativo en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes, a erradicación da brecha salarial e, máis aínda, das

¹⁹ Un magnífico estudo do desenvolvemento na negociación colectiva das medidas laborais para as vítimas de violencia de xénero en ROMERO BURILLO, A.ª, *O traballo como instrumento de acompañamento e recuperación da vítima de violencia de xénero: aspectos legais e boas prácticas negociais*, Atelier, Barcelona, 2025, pp.77 e ss.

[<https://atelieropenaccess.com/collections/derecho-laboral/products/el-trabajo-como-instrumento-de-acompanamiento-y-recuperacion-de-la-victima-de-violencia-de-genero-aspectos-legales-y-buenas-practicas-negociales>].

diferenzas discriminatorias, directas ou indirectas, que seguen producíndose, é unha meta aínda lonxe de atisbar²⁰. Se temos en conta os múltiples e interdependentes factores que conflúen na existencia desas inxustas diferenzas, comprenderase facilmente o modo e a intensidade con que os axentes sociais, en particular quen se encarga de negociar os convenios colectivos, resultan directamente concernidos.

2.1. OS FACTORES MÚLTIPLES DA BRECHA E A DISCRIMINACIÓN SALARIAL

O primeiro deses factores ou variables multifactoriais, a segregación ocupacional, ten, á súa vez, dúas diversas vertentes, a horizontal e a vertical. A primeira, a horizontal, describe como en moitos sectores de actividade, especialidades profesionais ou tipos de traballos e tarefas, concéntranse, segundo os casos, máis mulleres que homes e á inversa. A segunda, a segregación vertical, nomeada desde os anos 80 coa tan manida expresión metafórica “teito de cristal”, máis tarde con outras de análogo significado como “teito de cemento” ou “chan pegañento”, alude á dificultade con que tropezan en moitas ocasións as mulleres –por non dicir con carácter case xeneralizado, en particular na empresa privada— para ascender nas súas carreiras profesionais e ocupar os postos e posicións máis altos e de maior responsabilidade nos organigramas das compañías. É verdade que as vías para a corrección da primeira son algo

²⁰ Hai xa uns cantos anos que me ocupo deste problema: MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de xénero e discriminación retributiva: causas e vías para combatelas*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2019; MARTÍNEZ MORENO, C., “Brecha salarial e discriminación laboral por razón de sexo”, en ACALE SÁNCHEZ, M. (dir.) e SÁNCHEZ BENÍTEZ, C. (coord.), *Brecha de xénero e universidade: dúas realidades que se retroalimentan*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2020, pp.23 e ss.; MARTÍNEZ MORENO, C., “Capítulo III. Brecha Salarial e Dixital por razóns de sexo”, en ROMERO BURILLO, A.Mª (dir.), *A muller ante os retos do traballo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp.103 a 137; e MARTÍNEZ MORENO, C., “O novo marco de ordenación das obrigacións empresariais en materia de igualdade entre mulleres e homes”, *loc.cit.*; máis recentemente, ver NIETO ROJAS, P., *op.cit.*, pp.51 e ss.

máis difusas, e dependen máis que da acción dos suxeitos do sistema de relacións laborais do peso da historia e da cultura dun país, do ambiente social, da contorna familiar e do modelo educativo. E que se adoita tender a pensar que, a final de contas, as eleccións que unhas e outros fagan en relación coa súa formación, cualificación e emprego ou ocupación, forman parte dos gustos, as preferencias, as autoidentificacións e as expectativas de cada cal. Pero o certo é que en case todos eses condicionantes e alternativas volven incidir os costumes, as tradicións, a presión social e os prexuízos; e, no caso de moitas mulleres, unha avaliación ou cálculo anticipado dos propios obstáculos con que se poden atopar se deciden tratar de romper eses moldes, e das vantaxes que, pola contra, poden obter se optan, por poñer un exemplo, por un emprego público en sectores xa tradicionalmente feminizados como a educación, a sanidade ou o dereito. Malia todo e dado o papel institucional que se lles outorgou a aqueles suxeitos, tamén nestas esferas poden exercer a súa autoridade mediante a participación no trazado de políticas capaces de reverter as inercias, e no plano da pedagogía, a información e a difusión de valores.

Ben distinto é o que ocorre coa forma en que se pode contribuír á fractura do teito de cristal. Aquí si que é precisa e imprescindible a intervención de sindicatos e representacións dos traballadores, sobre todo a través da negociación colectiva e a actuación de promoción e de control que poden levar a cabo no seo das empresas. Resulta, por certo, un tanto incomprensible que non se tratase de corrixir o uso de métodos tan estendidos como a libre designación ou a cooptación, e sen transparencia ningunha, para o ascenso e a promoción²¹, mesmo para postos que nin sequera se atopan nos niveis máis altos dos sistemas de clasificación profesional. Ás veces esgrímese para prestar fundamento a estas prácticas –do mesmo xeito que as que se realizan no

²¹ Sempre poño como mostra o exemplo da STS do 8 de xullo de 2011 (Rec.133/10), *caso El Corte Inglés*.

momento da selección e a contratación de persoal— a simple liberdade de empresa garantida no art.38 CE. Talvez esquecendo que a mesma se ten que atopar cunha moi nítida limitación cando se exerza co resultado dun trato discriminatorio e excluínte, ou unha lesión de dereitos fundamentais ou liberdades públicas. Introducir nos convenios ou usos de empresa procedementos regrados e transparentes, baseados na capacidade e o mérito das persoas aspirantes, ao estilo dos que rexen no emprego público, podería remediar esta secuela. Chegando a facer, mesmo, innecesarias outras accións positivas. Que, con todo, non teñen por que ser descartadas ou deslexitimadas. Isto é practicamente inédito na nosa negociación colectiva.

Un pouco máis difícil resultará o deseño dun *networking* inclusivo e sen rumbos de xénero²², conxunto de sistemas e metodoloxías que –non fai falta explicalo— tamén penalizan ou dificultan a participación das mulleres.

A segunda das variables que actúan ou inciden na disparidade retributiva entre mulleres e homes é a que ten que ver cos criterios de valoración do traballo, e coas estruturas e compoñentes do salario. Debería resultar rechamante que, malia que xa na lexislación do tardofranquismo unha norma como a Lei 56/1961, do 22 de xullo, sobre dereitos políticos, profesionais e do traballo da muller recollera²³ no seu articulado o principio de igualdade retributiva por traballos de igual valor²⁴, e que xa contásenos cunha inicial doutrina constitucional clara e en liña co criterio europeo sobre o carácter discriminatorio de facer primar certos factores ou

²² [COMO ROMPER O TEITO DE CRISTAL A \(in\)eficacia do *networking* para as mulleres directivas \(theconversation.com\)](https://theconversation.com/como-romper-o-teito-de-cristal-(in)eficacia-do-networking-para-as-mulleres-directivas) publicado: 7 marzo 2023; última consulta o 29 de novembro de 2025).

²³ BOE/BOE 24 de xullo.

²⁴ Ver ESPUNY TOMÁS, M^a J., “Aproximación histórica ao principio de igualdade de sexos (IV): Da Lei de Contrato de Traballo de 1944 ás últimas disposicións franquistas, IUSLabor 1/2008 [<https://raco.cat/index.php/iuslabor/issue/view/9702>] (última consulta o 29 de novembro de 2025)].

trazos sexualmente caracterizados como a forza física²⁵, aínda a día de hoxe non fósemos capaces de clarificar como se determina que un traballo sexa de igual valor a outro. É verdade que o propio TJUE destaca a dificultade da comparación e fía ás lexislacións internas a necesaria precisión do modo e dos criterios para verificar o cotexo²⁶; e é, así mesmo, certo que, no caso español, a iso contribuíu decididamente a modificación que en 2019 fíxose da redacción do art.28 ET, logo aínda máis matizada e perfilada no Rd 902/2020. Esta nova normativa supuxo un paso de xigante nesa andaina, ao tratar de perfilar un concepto legal descritivo do que son traballos de igual valor, acompañado ademais dunha ferramenta técnica para a súa aplicación e posta en práctica²⁷. Pero aínda queda moito por andar, particularmente para adecuar a estes principios e parámetros os contidos dos convenios colectivos, moitos dos cales aínda conservan sistemas de clasificación profesional organizados a partir de factores sexistas e pouco comprensibles, co seu correlato nos dispares importes dos conceptos que quedan reflectidos nas táboas salariais. Todo o cal mostra que se segue tendendo á minusvaloración dos postos de traballo ou as tarefas feminizadas. Por poñer só un caso, pódese ver o Convenio colectivo para o sector de conservas,

²⁵ Doutrina constitucional sobre o esforzo físico acuñada na STC 145/1991, *Hospital Provincial de Madrid* (comparando os salarios de peóns e limpadoras); seguida da STC 58/1994, *caso Puig*; e da STC 147/1995, *caso Gomaytex*.

²⁶ Sobre a necesidade de que os Estados definan nas súas lexislacións o método e a forma de realizar a comparación entre salarios, a STXUE 3 de xuño de 2021, *asunto Tesco Stores* (C-624/19). Véxase MARTÍNEZ MORENO, C., "Principio de igualdade retributiva e traballos de "igual valor": o alcance do efecto directo do art.157 TFUE. Á mantenta da STXUE (Sala Segunda), do 3 de xuño de 2021 (C-624/19), asunto Tesco Stores", *Revista crítica de relacións de traballo* nº2, primeiro trimestre 2022, editorial Laborum, pp.125-134; e MARTÍNEZ MORENO, C., "Capítulo III. Brecha Salarial e Dixital por razóns de sexo", en ROMERO BURILLO, A.Mª (dir.), *A muller ante os retos do traballo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp.103 a 137.

²⁷ https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm.

semiconservas e salgadasuras de peixe e marisco para os anos 2021-2024²⁸, en cuxas táboas se advirte que os salarios do grupo 5, persoal de fabricación –actividade produtiva nuclear, que desenvolven maioritariamente mulleres– mesmo para as funcións de “mestre/a” e “oficiais de primeira e segunda”, son de contía inferior ás do grupo 6, persoal de oficios varios –maioritariamente integrado por homes–. Que non se trata dun caso illado compróbase observando asuntos como o que se dirime na STSX de Canarias, do 27 de xullo de 2021 (Rec.867/2021), *asunto UTE Telde*. Neste pronunciamiento a Sala canaria estimou a demanda de conflito colectivo promovida por un comité de empresa para que se declarase o carácter discriminatorio da diferenza retributiva existente no convenio colectivo de aplicación entre os “peóns” –maioría mulleres– e os “peóns polivalentes” –maioría homes–, sobre a base de apreciar que se trataba, efectivamente, de traballos de igual valor, dado que os requirimentos para o desempeño das respectivas funcións que enuncia o propio convenio son o mesmos –esfuerzo e atención–; e que a empresa non realizou actividade probatoria suficiente de que fose concluínte o feito de que elas só varren e eles, ademais, recollen “trastes”, ou desenvolven unha parte da xornada en horario nocturno.

Parte importante do problema das diferenzas retributivas inxustificadas ou dificilmente explicables atópase á súa vez na desorde e a pouca claridade dos sistemas e estruturas salariais estipulados na negociación colectiva, infestados de conceptos de causalidade descoñecida ou difícil de descifrar. Cuestión sobre a que, unha vez máis, as organizacións sindicais teñen que involucrarse activa e resueltamente. Tal e como se proclama no V AENC, que propugna unha revisión a fondo dos convenios, co obxectivo de clarificar conceptos e complementos, e, fundamentalmente, da orixe e a causa da súa atribución. Sen desprezar a relevancia ou a repercusión do elemento sexista ou prejudicioso, que prima, ás veces

²⁸ Res. DXT de 28 de 2022, BOE/BOE 11 agosto.

desmesuradamente, certos factores ou condicións eminente ou exclusivamente presentes en traballos masculinizados (penosidade, insalubridade, inseguridade, toxicidade, nocturnidade, turnicidad, dispoñibilidade, asiduidade, asistencia, prolongación de xornada, horas extraordinarias, responsabilidade, mando e xefatura, produtividade, incentivos...); ou que non valora algúns deses mesmos compoñentes cando se trata de tarefas que desempeñan mulleres (o coidado de persoas, a limpeza, a tensión ou a carga de traballo, as posturas, a repetición de esforzos, a exposición ao público...)²⁹.

Por non falar da maneira incisiva en que a desigual distribución dos tempos, a división sexual do traballo –e entrariamos de cheo no terceiro dos factores da brecha–, afecta á posibilidade de devindicación dos conceptos ou complementos vinculados á esixencia da presenza efectiva e continuada no tempo no posto de traballo. A doutrina xudicial sobre o trato discriminatorio que sofren quen se ve privados desas ou outras modalidades de retribución nos casos de ausencias por coidado, permisos³⁰ ou reducións de xornada por motivos familiares³¹ é suficientemente firme e clara como

²⁹ Outra mostra do cal a volve a ofrecer a casuística dos tribunais, como a STSX de Canarias, do 2 xullo de 2019 (Rec.369/2019), que confirma a sanción imposta a unha empresa hoteleira por non realizar a valoración ergonómica dos postos de traballo do departamento de pisos para detectar o perigo dos labores e o risco de sufrir lesións músculo-esqueléticas.

³⁰ STS do 27 de maio de 2015 (Rec.103/2014), en relación cun plan de bonificacións existente na empresa; seguida das SSTS do 10 de xaneiro de 2017 (Rec.283/2015), 16 de xullo de 2019 (Rec.69/2018), *caso Enaire*, 3 de decembro de 2019 (Rec.141/18), *caso El Árbol*; e a máis recente do 6 de maio de 2025 (Rec.149/2023), respecto dunha paga especial de beneficios. E, aplicando xa o criterio que logo se incorporará ao art.4.2 c) ET, a STS do 23 de setembro de 2020 (Rec.70/2019), *caso Banco Sabadell*, que considera discriminación por razón de sexo a privación do complemento a un pai que gozaba do permiso por paternidade. Ou, cun sentido en parte diferente, o caso dunha MIR que deixou de percibir as gardas ao non realizalas como medida de prevención polo risco durante o embarazo, na STS do 24 de xaneiro de 2017 (Rec.1902/2015).

³¹ A STS do 8 de abril de 2022 (Rec.20/2021) considerou discriminación indirecta a privación da axuda alimentaria que perciben quen traballa a

para non ter que dedicarlle agora máis tempo ou unha atención máis en profundidade.

En fin, se falamos de opacidade, é preciso poñer o acento nun fenómeno ao que en escasas ocasións –salvo cando alcanza a categoría de materia litixiosa– préstase a suficiente atención desde o prisma da súa insidiosa influencia nas desigualdades salariais. Refírome a que, máis aló do convenio aplicable, existen e proliferan en moitas empresas os sistemas salariais e plans retributivos individualizados ou personalizados, implantados de maneira unilateral pola dirección da compañía, habitualmente sen unha causa clara e de atribución discrecional. E que, non é casual, prexudican con frecuencia ás mulleres ou aos postos feminizados. O caso do “plus voluntario absorbible” dunha empresa hoteleira, que se recoñece nun importe máis de dez e quince veces inferior ao persoal do departamento de pisos respecto do que percibe o de cociña e bares é un exemplo manifesto³². Pero non é o único³³.

Non é posible terminar este apartado sen facer unha mínima referencia como factor de discriminación salarial ao traballo en contratas, ao que coadxuvou a regra sobre a prioridade aplicativa do convenio de empresa. A externalización de certos traballos, sumada ou conxugada coa negociación de falsos ou verdadeiros convenios de empresa con condicións

xornada partida, condicionada a saír despois das 16.00 horas, ás mulleres con redución da xornada que saían antes desa hora, tendo en conta que dos 310 empregados con redución de xornada 298 eran mulleres. En relación coa devindicación completa de certos pluses no caso de xornadas parciais, a STS núm. 795/2022 do 4 de outubro de 2022, sobre un complemento de asistencia e puntualidade; e respecto do complemento de quenda, plus por exceso no tempo de substitución, plus festivos e similares, as SSTS do 12 de xuño e 2 e 4 de xullo (Rec.3892/2023, e 1019 e 212/2024).

³² STS do 14 de maio de 2014 (Rec.2328/13).

³³ O suposto doutra empresa hoteleira na STSX de Canarias, do 2 de novembro de 2017 (Rec.461/17) é case peor, porque a diferenza de contías é froito dun pacto coa representación legal dos traballadores. Para uns incentivos fixados discrecionalmente, e ademais con persoal de alto nivel de responsabilidade –dous homes e unha muller, que é a agraviada–, ver a STSX de Andalucía, Málaga, do 14 de febreiro de 2018 (Rec.2089/2017).

salariais á baixa, dos que as empresas multiservizos foron o caso máis rechamante, acabou desembocando na existencia de persoal externo –con alta incidencia no colectivo feminino– con peores condicións que as de quen realizaban ou viñeran realizando esas mesmas tarefas como parte integrante do persoal das empresas principais ou comitentes. O caso das kellys foi o máis mediático e coñecido. Pero na STS do 17 de marzo de 2023 (Rec.933/2020) ponse de relevo que hai outros. Neste caso tratábase dunha limpadora dunha empresa contratista que prestaba servizos na estación de AVE de Cuenca, percibindo o salario establecido no Convenio de limpeza de edificios e locais da mencionada provincia. En cambio, un limpador, compañeiro da actora, polo mesmo traballo recibía a remuneración prevista no XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias. A diminución retributiva, cuantificada en 6.059 euros anuais, é considerada unha discriminación salarial por razón de sexo, o que leva á Sala a estimar o recurso da traballadora, e declararlle de aplicación o segundo dos convenios citados, condenando á empregadora ao abono das diferenzas.

2.2. SON SUFICIENTES AS SOLUCIÓNS ATA O DE AGORA ADOPTADAS PARA COMBATER A BRECHA?

Talvez habería que empezar por chamar a atención sobre o feito de que unha das ferramentas máis contundentes e eficientes fronte ás discriminacións de calquera tipo é a que proporciona o dereito á tutela xudicial efectiva, isto é, a litigación. E neste punto volve adquirir sentido o obxecto do presente exercicio de reflexión compartida: inquirir sobre o papel que están chamadas a desenvolver as organizacións, neste caso, as sindicais. Máis en concreto, destacar o que desenvolven os seus servizos xurídicos por medio da asistencia, representación e defensa de intereses laborais, na xurisdición, ordinaria ou constitucional, nos sistemas de solución autónoma de conflitos, ou ante tribunais ou outras

instancias de control de carácter internacional³⁴. Este labor foise convertendo co tempo nun dos brazos máis poderosos da acción sindical.

Feita esta observación, e pola mesma orde que foron expostos os factores determinantes da brecha salarial, farase un rápido repaso das medidas que se foron adoptando para tratar de corrixila, e das que aínda faltan. En liña coas advertencias ou observacións que xa se foron facendo nas páxinas anteriores. E así, en primeiro lugar, en relación coa segregación ocupacional horizontal xa se advertiu máis arriba das dificultades estruturais para superala, que van requirir un cambio cultural, social e educativo que tardará seguramente, e por desgraza, en dar os seus froitos. Polo que á segregación vertical refírese, tampouco se apunta un cambio de modelo na negociación colectiva coa mirada posta en erradicar ou limitar a libre designación e introducir sistemas regrados de ascenso e promoción. De modo que, esta é unha faena que haberá que seguir encomendando a quen negocia os convenios colectivos ou acordos de empresa. Custará máis ou menos persuadir ao bando patronal, pero estou convencida de que é necesario.

Respecto do segundo dos factores, a minusvaloración dos traballos realizados por mulleres é un dos ámbitos onde máis se actuou, pero en maior medida desde a norma –ben é verdade, coa colaboración das organizacións, sobre todo sindicais–, non tanto na práctica da negociación colectiva. Queda igualmente moito por facer na depuración de rumbos nos criterios de ordenación dos sistemas de clasificación profesional. Máis aínda na reordenación das estruturas e compoñentes do salario. Pero sobre todo iso xa se insistiu no apartado anterior.

E no que incumbe ao terceiro dos factores, a división sexual do traballo, o uso dos tempos, a repercusión do exercicio dos

³⁴ Vén de novo ao caso a cita da obra de MANEIRO VÁZQUEZ, E., *O papel dos sindicatos como garantes dos dereitos...*, cit., que se refire especificamente á lexitimación sindical para a defensa de intereses difusos (pp.101 e ss.).

dereitos de conciliación e o déficit de corresponsabilidade, ademais do que xa se dixo, enlaza directamente co aspecto sobre o que tratará seguidamente.

Malia todo, sen a menor dúbida, é na esfera da transparencia onde se produciron os maiores avances, mediante a implantación de instrumentos como o rexistro salarial, as auditorías retributivas e o reforzo dos dereitos de información das representacións legais das persoas traballadoras³⁵. Ao momento de que non é descartable que boa parte do contido da xa citada Directiva 2023/970 –aínda pendente de trasposición– atópease xa incorporado ao noso ordenamento, aínda que esta sexa unha cuestión susceptible de debate³⁶. Por fin, en relación coa degradación das condicións de traballo, en particular as salariais, propiciada pola expansión do fenómeno das externalizacións ás que nalgún momento cualifiquei –non sen certa hipérbole– de “salvaxes”³⁷, a regra engadida do art.42.6 ET na reforma de 2021 –tamén o dixer

³⁵ MARTÍNEZ MORENO, C., “O novo marco de ordenación das obrigacións empresariais en materia de igualdade entre mulleres e homes”, *loc.cit.*

³⁶ Por todas, ver a valoración que fan BALLESTER PASTOR, M^a A., “A Directiva 2023/970 sobre igualdade de retribución entre mulleres e homes: un pouco máis preto da igualdade real e efectiva”, Briefs, AEDTSS, núm.37, Asociación Española de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, 2023; a propia BALLESTER PASTOR, M^a A., “Desentrañando a Directiva 2023/970 de transparencia retributiva”, Revista de Dereito Social Nº111, 2025, pp.13 a 48; e MORARU, G.-F., “A consolidación do principio de igualdade de retribución a través de medidas de transparencia retributiva e os mecanismos para o seu cumprimento: a Directiva (UE) 2023/970, Revista Xustiza e Traballo [[Vista da consolidación do principio de igualdade de retribución a través de medidas de transparencia retributiva e os mecanismos para o seu cumprimento: a Directiva \(UE\) 2023/970 | Revista Xustiza & Traballo](#)] (consultado o 1 de decembro de 2025)].

³⁷ MARTÍNEZ MORENO, C “Capítulo V. O risco de exclusión social dos traballadores pobres: análise das regras xurídicas conectadas con este novo fenómeno”, en AAVV (MORENO GENÉ, J. / FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A .,Dir.), *Crise de emprego, integración e vulnerabilidade social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp.181 e ss.; e MARTÍNEZ MORENO, C., “Externalización produtiva, creación de emprego e traballo decente desde a perspectiva da OIT”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J. L. / PERÁN QUESADA, S., Dir.), *A externalización produtiva a través da subcontratación empresarial*, Comares, Selecta, 2018, pp.51 e ss.

máis dunha vez³⁸— resulta desenfocada e claramente insuficiente. Non vou insistir máis niso, pero se a limpeza se realiza no marco das necesidades máis básicas, elementais, esenciais e propias dun hotel, a actividade non pode ser outra que a hostalería. Por que insistir entón na aplicación do convenio de limpeza?

Non é que sirva de consolo nin de remedio definitivo para reverter esta situación, pero que a norma permite outra interpretación dispar da que ata o de agora parece prevalecer, e moito máis promotora da igualdade e a non discriminación que tan frecuentemente padecen colectivos de mulleres traballadoras, pono en evidencia a recente STS do 9 de xullo de 2025 (Rec.5381/2023)³⁹, aínda que neste caso o afectado sexa un home. Nesta interesante resolución decídese o convenio que ha de resultar de aplicación a un traballador que realiza labores de conserxería e control de accesos nunha obra contratada cunha empresa de servizos pola construtora. A Sala lembra que tradicionalmente a vixilancia non se considerou propia actividade para os efectos do disposto no art.42 ET⁴⁰. Pero, a continuación, leva a cabo unha intelixente operación interpretativa e argumental de sumo valor e proveito para o propósito que se vén postulando; e comproba se a actividade neste caso subcontratada está recollida no sistema de clasificación

³⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., “Presente e futuro da negociación colectiva”, no *dereito do Traballo que vén. Reflexións sobre a reforma laboral que necesitamos* (dir. MARTÍNEZ MORENO, C.), Editorial Colex, Goberno do Principado de Asturias, A Coruña, 2023, pp.83 a 105; e MARTÍNEZ MORENO, C., “Concorrenza entre convenios. En particular, o convenio aplicable a contratas de obras e servizos”, en *A negociación colectiva na reforma laboral de 2021, XXXV Xornada de Estudo sobre Negociación Colectiva*, CCNCC, Ministerio de Traballo e Economía Social, Madrid, 2023, pp.17 a 34.

³⁹ Unha primeira valoración en RUZ LÓPEZ, J.M., “Un novo capítulo no inacabado debate sobre a propia actividade”, *Briefs AEDTSS*, número 108, Asociación Española de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, 2025.

⁴⁰ Con cita das SSTs do 18 de xaneiro de 1995 (Rec.150/1994) e 10 de xullo de 2000 (Rec.923/1999).

profesional do convenio aplicable á empresa principal. Dato que indicaría que ese traballo ou labor si é parte da propia actividade desa empresa⁴¹. Isto mesmo, paréceme evidente, cabería facelo en relación coa limpeza e demais labores demandados polo departamento de pisos dun hotel, e en tantos outros casos similares. A xeneralización deste criterio interpretativo, non digamos xa a súa integración na norma legal, acabaría con esta desagradable e perniciosa situación, que ademais de desigualdade, xera unha nada desdeñable inseguridade xurídica.

3. A ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO CON PERSPECTIVA DE XÉNERO, E NON SÓ PARA CONCILIAR

“...o individuo humano non viviu e actuou como tal
ata que gozou dun tempo seu,
dun tempo propio”

María Zambrano, *Persoa e democracia*⁴²

Como pode verse, esa idea da “soberanía” sobre o propio tempo non é unha tendencia nova. Estaba xa no pensamento da filósofa no ano 1958. E é o valor que inspira desde hai máis dun século a lexislación en materia de ordenación do tempo de traballo, co obxectivo de lograr unha duración, unha distribución e unha intensidade sostíbeis para a vida, a propia, e a das persoas que nos acompañan ao longo dela, requiran ou non, en maior ou menor medida, os nosos coidados.

Por conseguinte, isto non incumbe ou concirne unicamente aos dereitos de conciliación, aínda que estes viren fundamentalmente ao redor do eixo da disposición dos tempos. E sexa neste ámbito no que é inevitable tomar en consideración as diferenzas existentes no goberno autónomo

⁴¹ Con referencia ás SSTs do 27 de maio de 2022 (Rec.3307/2020) e 7 de xuño de 2022 (Rec.675/2021).

⁴² A cita está tomada do libro de SOLEDAD MURILLO, *O mito da vida privada. Da entrega ao tempo propio*, Século XXI, Madrid, 2006.

do tempo segundo se trate de mulleres ou de homes. E este é un problema universal, que afecta mesmo os países máis avanzados do planeta. En calquera lugar do mundo, as mulleres dedican máis horas que os homes ás tarefas domésticas e de atención ás necesidades familiares⁴³.

Noutra orde de cousas, horarios flexibles, variables, irregulares, determinados ou establecidos conforme a patróns imprevisibles, xornadas parciais con horas complementarias distribuídas a mercé das necesidades da empresa e igualmente con escasa previsibilidade, posibilidade de alteracións sobrevindas vía modificación substancial de condicións de traballo, tan habituais e frecuentes en sectores como o sector servizos, eminentemente feminizado, converten nun desafío colosal poder conciliar o traballo con calquera outra actividade ou dedicación. O que explica o abandono, aínda que só sexa temporal, do mercado de traballo que afecta, unha vez máis, ás mulleres con cargas familiares, coa consecuente penalización nos ámbitos da promoción, a retribución e a protección social. Por iso resultaría crucial unha fiel transposición da Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsibles⁴⁴. Por

⁴³ MARTÍNEZ MORENO, C., "Dereito de conciliación e igualdade de xénero", en XXXIII XORNADAS CATALÁS DE DEREITO SOCIAL, «(Protección) Igualdade e non discriminación nas relacións de traballo», LOUSADA AROCHENA. J.F. (director), Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics 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=e>].

⁴⁴ Véxase MIRANDA BOTO, J.Mª "Algo de ruído. Cantas noces? A nova Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsibles na Unión Europea" e o seu impacto no dereito español", *Temas Laborais*, nº 149, 2019, pp. 71-10; o propio autor en MIRANDA BOTO, J.Mª, *Condicións de traballo transparentes e previsibles: desafíos para o Dereito español na transposición da Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp.207 e ss.; e Argüelles Blanco, A.R., "Previsibilidade e

desgraza, o proxecto de lei presentado polo goberno para a modificación do ET ten un curto percorrido. O que se suma á extrema dificultade con que a lexislatura encara o seu tramo final, circunstancia que seguramente fará inviable dar cumprimento ás obrigacións do Estado español.

Unha última vertente, non menos transcendente, do tempo de traballo, é a da súa conexión coa saúde⁴⁵. As modalidades de horarios ás que se acaba de aludir, as dobres e triplas xornadas resultantes da necesidade de atender responsabilidades familiares, o sobre esforzo e a carga física e mental que iso conleva⁴⁶, acaban derivando en riscos psicosociais e poden chegar a ser o causante de problemas de saúde mental⁴⁷.

Todas estas difíciles e delicadas cuestións, unha regulación menos hostil e máis compatible do tempo de traballo co resto de facetas da vida, unha articulación máis acabada do dereito de adaptación do art.34.8 ET⁴⁸, unha racionalización do uso

transparencia dos tempos de traballo na Directiva 2019/1152, NET21, Núm.10, marzo 2022.

⁴⁵ AGUILAR MARTÍN, M^a C., "O tempo de traballo como elemento vertebrador da seguridade e a saúde das persoas traballadoras", *Revista de Traballo e Seguridade Social. CEF*, Nº 456, 2021, pp. 65 a 100.

⁴⁶ Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: Marco conceptual e consecuencias [NTP 1185: Conflito traballo-familia ou dobre presenza ... INSST](https://www.insst.es/documentos/NTP_1185_Conflito_traballo-familia_ou_dobre_presenza...) [https://www.insst.es > documents](https://www.insst.es/documentos).

⁴⁷ Sublíñano ben os especialistas en prevención, a partir dos datos das Enquisas Nacionais de Condicións de Traballo que realiza o INSST. Por todos, PINILLA GARCÍA, F.J., "Intensificación do esforzo de traballo en España", *Cadernos de relacións laborais*, Vol.22, º2, 2004, pp.117 e ss.

⁴⁸ POQUET CATALÁ, R., "O dereito á adaptación da xornada como medida de conciliación na negociación colectiva", na *negociación colectiva ante os novos retos xurídico-laborais. Contratación, igualdade e dixitalización*, GARCÍA GONZÁLEZ, G. e MORENO SOLAINA, A. (dirs.), Dykinson S.L., Madrid, 2023, pp.131 e ss.; e *Estudo dos convenios colectivos en materia de conciliación e corresponsabilidade*, CCOO, 2024. E, na doutrina xudicial recente, é de interese a STS do 24 de setembro de 2025 (Rec.917/2024), *asunto Orovalle Minerals, S.L.*, que dispón que, a falta de previsión na negociación colectiva, a apertura pola empresa de procedemento negociador coa persoa solicitante

das horas complementarias no tempo parcial, e cantas outras medidas e fórmulas oórransenos que poidan mellorar a xestión do tempo requirirían unha máis relevante e incisiva intervención da negociación colectiva. A final de contas, o tempo de traballo sempre foi parte do contido natural do convenio⁴⁹.

4. UNHA VISIÓN FEMINIZADA DA SAÚDE LABORAL

A Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo, 2023-2027 (EESST)⁵⁰ constitúe un marco para o compromiso e a colaboración entre as administracións públicas e os interlocutores sociais. En dous distintos planos, porque moitas das propostas de actuación foron acordadas por eles na Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, e porque para a execución da multitude de medidas e accións que se conteñen neste documento programático haberanse de implicar tanto as unhas como os outros, administracións e axentes sociais.

Pois ben, o Obxectivo 5 da EESST obriga ao desenvolvemento de criterios, guías ou ferramentas para axudar ás empresas para integrar a perspectiva de xénero na xestión dos riscos, cousa que foron facendo as comunidades autónomas e os

é un trámite imperativo e esencial dirixido a garantir o dereito, de modo que o incumprimento empresarial determinará que deba acollerse a solicitude de adaptación nos termos interesados, salvo que o órgano xudicial aprecie o carácter manifestamente irrazonable ou desproporcionado da solicitude.

⁴⁹ ALFONSO MELLADO, C. e outros (coord.), *A regulación legal e convencional do tempo de traballo*, Observatorio da Negociación Colectiva, Fundación 1º de maio, Lefebvre, Madrid, 2020; e, máis recentemente, o completo balance e análise realizada por un grupo de profesores da Universidade de Zaragoza, "Réxime xurídico do tempo de traballo: análise do marco legal e do papel da negociación colectiva", *Accións e investigacións sociais* No44, 2023, pp.11 a 66 [https://doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2023449689 (última consulta o 3 de decembro de 2025)].

⁵⁰ [Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027 - INSST](#) (última consulta o 3 de decembro de 2025).

organismos autonómicos especializados. Un eixo especial de acción incumbe ás avaliacións e medidas preventivas, que haberán de incluír, de conformidade coa LO 10/2022, a violencia sexual; incorporando a prevención nos Plans de Igualdade.

Por outra banda, a segregación ocupacional é un factor que incide así mesmo na prevención, situándose as actividades feminizadas entre as dez primeiras con maior índice de incidencia de enfermidades profesionais. Á súa vez, a avaliación de riscos podería permitir detectar a propia segregación. Pero respecto do primeiro, os datos do Observatorio de enfermidades profesionais⁵¹ mostran que en 2023 o 52,9% do total de partes de enfermidade profesional comunicados corresponderon a mulleres. A maior incidencia produciuse nas enfermidades causadas por axentes físicos (Grupo 2) onde se inclúen o 82,6% dos partes con baixa laboral no caso dos homes e o 84,9% no das mulleres. As enfermidades causadas por axentes biolóxicos son 3 veces máis frecuentes nas mulleres. A duración media acumulada das baixas é máis prolongada en mulleres que en homes (136,36 días fronte a 124,87 días). E, no caso das mulleres, as actividades onde se comunica o maior número de enfermidades profesionais con baixa son o "Comercio polo miúdo", a "Industria da alimentación", os "Servizos a edificios e actividades de xardinería" e os "Servizos de comidas e bebidas".

Con todo, malia a claridade dos datos, segue pendente de actualización o catálogo de enfermidades profesionais⁵² co fin

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

⁵² Real Decreto 1299/2006, do 10 de novembro, polo que se aproba o cadro de enfermidades profesionais no sistema da Seguridade Social e establécense criterios para a súa notificación e rexistro (BOE/BOE 19 de decembro).

de incluír as que afectan a profesións e traballos realizados maioritariamente por mulleres, que se ven obrigadas a interpoñer demandas xudiciais para o seu recoñecemento, co risco de pronunciamentos de signo dispar. Tal e como puxemos de manifesto no Informe «Revisión xurisprudencial de doenzas e patoloxías das camareiras de piso. Propostas para o seu recoñecemento como enfermidade profesional»⁵³. E, por moi sorprendente que puidese parecer, non é previsible que nesta lexislatura se vaia lograr un consenso en relación coa anticipación das idades de xubilación en actividades feminizadas.

Tampouco se considera a diversidade biolóxica na prevención de riscos: técnicas de exploración en recoñecementos médicos que non consideran as peculiaridades femininas, como tampouco se toman en consideración na avaliación dos riscos, no deseño dos EPIS⁵⁴, ou no estudo do curso das enfermidades.

Respecto da saúde sexual e reprodutiva, tradicionalmente veuse circunscribindo á protección durante o embarazo, o parto e a lactación natural. Pero episodicamente, ou só moi recentemente, tratáronse cuestións como a relevancia ou repercusión no traballo da endometriosis, as regras dolorosas⁵⁵, a infertilidade, a fecundación asistida, o cancro xinecolóxico ou a menopausa.

⁵³ https://www.igualdadendenlaempresa.es/recursos/estudiosmonografia/docs/jurisprudencia_ep_camareraspiso2023.pdf.

⁵⁴ Aínda que xa hai estudos ergonómicos, por exemplo, en relación co calzado de traballo: [Por que ten que ser diferente o calzado de seguridade de muller? - MENDI](#); [G Calz lab erg.pdf](#) (consultados o 3 de decembro de 2025).

⁵⁵ É certo que se sumaron ás situacións de incapacidade temporal a consistente na menstruación incapacitante secundaria e a interrupción do embarazo (art.169.1 a) 2º parágrafo LXSS), que introduciu a Disposición final terceira da Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.

E, en fin, queda a gran conta pendente da avaliación dos riscos psicosociais, incluídos os estresores de xénero: a violencia e os acosos –en desenvolvemento do Convenio 190 OIT⁵⁶—, incluído o ciberacoso, a propia discriminación, a ansiedade e a depresión, a tensión, a fatiga, a carga mental, e a saúde mental en xeral; ou os derivados do uso de dispositivos dixitais⁵⁷.

⁵⁶ Instrumento de adhesión ao Convenio sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21 de xuño de 2019 (BOE/BOE 16 de xuño de 2022).

⁵⁷ Véxase, CABEZA PEREIRO, J., e CARDONA RUBERT, M. B., “Os dereitos dixitais na contorna laboral e empresarial da Carta de dereitos dixitais desde a perspectiva de xénero”, UCLM <https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/af180995-6ee9-4c23-b9f1-1e6511579602/content>; e CABEZA PEREIRO, J. e CARDONA RUBERT, M. B. (2025). “Dereitos dixitais con perspectiva de xénero na contorna laboral”, *Revista de Traballo e Seguridade Social. CEF*, 489, 77-143 <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24807> (últimas consultas o 3 de decembro de 2025).