

# TRABAJO Y GÉNERO

## TRANSICIONES JUSTAS HACIA LA IGUALDAD LABORAL REAL

DIRECTORA  
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

COORDINADORA  
HENAR ÁLVAREZ CUESTA







## Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** del eBook y audiolibro de esta obra

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook y audiolibro estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

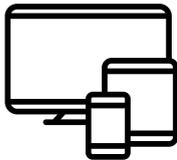
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



**¡Gracias por confiar en Colex!**

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

## Funcionalidades eBook



**Acceso desde cualquier dispositivo**



**Idéntica visualización a la edición de papel**



**Navegación intuitiva**



**Tamaño del texto adaptable**

Síguenos en:



# **TRABAJO Y GÉNERO**

## TRANSICIONES JUSTAS HACIA LA IGUALDAD LABORAL REAL



**Instituto** de las  
**MUJERES**



# **TRABAJO Y GÉNERO**

## TRANSICIONES JUSTAS HACIA LA IGUALDAD LABORAL REAL

**EDICIÓN 2024**

**DIRECTORA**  
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

**COORDINADORA**  
HENAR ÁLVAREZ CUESTA

COLEX 2024

**Copyright © 2024**

**Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.**

**Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.**

**Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.**

© Concepción Morales Vállez, © Belén del Mar López Insua, © Nora M.<sup>a</sup> Martínez Yáñez, © Susana Rodríguez Escanciano, © Rodrigo Tascón López, © Natalia Ordóñez Pascua, © M.<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso, © Diego Megino Fernández, © Henar Álvarez Cuesta, © Francisco Xabiere Gómez García, © M.<sup>a</sup> Ángeles González Bustos, © Juan José Fernández Domínguez, © Beatriz Agra Viforcos

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Sol, número 20, bajo  
A Coruña, C.P. 15003  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1194-600-1  
Depósito legal: C 1150-2024

# **AUTORES**

CONCEPCIÓN MORALES VÁLLEZ

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

NORA M.<sup>a</sup> MARTÍNEZ YÁÑEZ

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

M.<sup>a</sup> DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA

M.<sup>a</sup> ÁNGELES GONZÁLEZ BUSTOS

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

BEATRIZ AGRA VIFORCOS



# SUMARIO

<b>AUTORES</b> .....	7
----------------------	---

## **CAPÍTULO I**

### **SOBRE LA IGUALDAD REAL EN LOS TRIBUNALES AVANCES EN LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

CONCEPCIÓN MORALES VÁLLEZ

PÁG. 17

1.- Introducción .....	17
2.- La igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. ....	18
3.- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. ....	21
4.- La igualdad de retribución entre hombres y mujeres .....	22
5.- Avances en los Tribunales Superiores de Justicia. ....	27
6.- Conclusiones .....	37
7.- Bibliografía .....	38

## **CAPÍTULO II**

### **BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

PÁG. 41

1.- El principio de igualdad y no discriminación en el panorama Europeo. ....	42
2.- Evolución legislativa: avances y retrocesos. Perspectiva internacional y comunitaria .....	44

SUMARIO

3.- Controversias y vaivenes en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: la prohibición de discriminación por razones retributivas como eje vertebral . . . . .	56
3.1.- Análisis de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, asunto C-624/19 (TJCE 2021/141) . . . . .	60
3.1.1.- Hechos conflictivos y cuestiones prejudiciales . . . . .	60
3.1.2.- La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y resolución del caso . . . . .	61
4.- Novedades legislativas en España e impacto de las medidas en el terreno judicial . . . . .	63
5.- Conclusiones críticas . . . . .	66
6.- Bibliografía . . . . .	69

**CAPÍTULO III**

**ESTATURA MÍNIMA Y PRESENCIA DE LA MUJER EN LA POLICÍA Y EN LAS FUERZAS ARMADAS**

NORA M.ª MARTÍNEZ YÁÑEZ

PÁG. 73

1.- Introducción . . . . .	73
2.- El sexo como requisito profesional determinante para el acceso a las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. . . . .	78
3.- El requisito de la estatura mínima en las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. . . . .	83
3.1.- La posibilidad de discriminación general por motivos antropométricos. . . . .	83
3.2.- La posibilidad de discriminación indirecta por razón de sexo. . . . .	87
3.3.- El redimensionamiento (que no desaparición) del requisito de estatura mínima tras las últimas modificaciones normativas . . . . .	91
4.- Bibliografía . . . . .	100

**CAPÍTULO IV**

**«SOBREFEMINIZACIÓN» DE LOS CUIDADOS: EL TRABAJO CON ESCASOS DERECHOS**

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

PÁG. 103

1.- Envejecimiento de la población y necesidad de cuidados de larga duración: perspectiva de género. . . . .	103
2.- El avance en el diseño de políticas públicas: la impronta de la Unión Europea y su proyección en España . . . . .	107

## SUMARIO

3.- La Ley de Atención a la Dependencia: servicios y prestaciones . . . . .	110
4.- La apuesta por el cuidado como servicio público: quiebras. . . . .	114
5.- Segregación horizontal y brechas de género . . . . .	115
5.1.- Auxiliares a domicilio . . . . .	117
5.2.- Cuidadoras informales. . . . .	119
5.3.- Los cuidados en el domicilio al margen de la Ley de dependencia. Las empleadas de hogar. . . . .	125
6.- Bibliografía. . . . .	130

### **CAPÍTULO V**

#### **LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO: BOSQUEJO DE UN ESQUEMA**

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

PÁG. 139

1.- La sentida necesidad de redefinir los aspectos temporales vinculados al trabajo y su evidente implicación «de género». . . . .	139
2.- Algunos aspectos clave en la reordenación del tiempo de trabajo con perspectiva de género. . . . .	142
3.- A modo de conclusión: un trabajo atemporal, justo y flexible para el Siglo XXI. . . . .	150
4.- Bibliografía. . . . .	151

### **CAPÍTULO VI**

#### **HACIA LA TRANSICIÓN JUSTA A TRAVÉS DE LAS FÓRMULAS DE ECONOMÍA SOCIAL, SOLIDARIA Y COOPERATIVISMO**

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

PÁG. 155

1.- Economía ¿social? . . . . .	155
2.- Economía social y colaborativa: hacia logro de la justicia social en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible . . . . .	160
2.1.- La Economía Social en el contexto español: pequeños pasos y grandes logros . . . . .	162
2.2.- Entidades de Economía Social: configuración en el marco de la Ley 5/2011, de 29 de marzo y rasgos básicos de su normativa específica .	164
3.- El cooperativismo en el marco del Anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social: especial referencia a las cooperativas de trabajo asociado . . . . .	176
4.- Bibliografía. . . . .	182

## **CAPÍTULO VII**

### **TRABAJADORAS DE EDAD Y DISCRIMINACIÓN: LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO COMO FUENTE DE BRECHA EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN**

M.<sup>a</sup> DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

PÁG. 185

1.- Consideraciones previas: la igualdad de género en pensiones como <i>desideratum</i> . . . . .	186
2.- La reforma de la protección por jubilación y su impacto de género. . . . .	188
3.- El impacto de género motivado por el retraso de la edad de jubilación y el alargamiento de las carreras de cotización. . . . .	190
4.- El impacto de género motivado por los mecanismos de cobertura de lagunas: previsiones <i>ad futurum</i> . . . . .	191
5.- Algunas tímidas medidas de corrección de la brecha de género ligadas a los cuidados y otras cuestiones pendientes. . . . .	193
6.- Del complemento de maternidad al complemento para la reducción de la brecha de género . . . . .	199
6.1.- La finalidad del originario complemento de maternidad . . . . .	200
6.2.- La exclusión de los varones del beneficio. . . . .	207
6.3.- La desnaturalización jurídica del complemento como medida de acción positiva. . . . .	212
7.- El complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. . . . .	216
8.- Abandono prematuro del mercado de trabajo e invisibilidad femenina en la regulación de la jubilación a edades inferiores a la ordinaria. . . . .	217
9.- La desproporcionada omisión de las actividades penosas feminizadas. . . . .	221
10.- La exclusión de las personas trabajadoras a tiempo parcial de la jubilación parcial anticipada. ¿Una discriminación indirecta por razón de género?. . . . .	224
11.- Epílogo . . . . .	231
12.- Bibliografía . . . . .	233

## **CAPÍTULO VIII**

### **DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO, RELIGIÓN Y ETNIA**

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

PÁG. 241

1.- La discriminación interseccional de la mujer en clave sociolaboral: unos apuntes . . . . .	241
--	-----

## SUMARIO

2.- Mujer y religión: reflexiones a colación del uso del velo islámico en el trabajo .	252
3.- Mujer y etnia: sobre el rito gitano y la pensión de viudedad. . . . .	263
4.- Bibliografía . . . . .	275

### **CAPÍTULO IX**

#### **IMPLICACIONES DEL ECOFEMINISMO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

PÁG. 281

1.- Introducción . . . . .	281
2.- Primera amenaza: el cambio climático . . . . .	285
3.- El impacto de la regulación de las medidas de lucha contra el cambio climático . . . . .	287
4.- Los ecoempleos como solución . . . . .	290
5.- La aplicación de las teorías ecofeministas al mundo del trabajo . . . . .	294
6.- La apuesta por una negociación colectiva protectora de humanos y no humanos . . . . .	299
7.- Bibliografía . . . . .	306

### **CAPÍTULO X**

#### **ASPECTOS PROBLEMÁTICOS DEL IMPACTO DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES**

FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA

PÁG. 313

1.- Un contexto de transición medioambiental. . . . .	313
2.- Efectos de la transición ecológica en las empresas y el empleo . . . . .	315
3.- El enfoque desde el mundo del trabajo. . . . .	317
4.- El empleo de las mujeres ante un escenario incierto (o quizá no tanto) . . . . .	318
5.- La formación y recualificación como panacea . . . . .	321
6.- El teletrabajo, la moderna solución para todos los males. . . . .	322
7.- Las enseñanzas de la ciencia feminista. El necesario cambio de paradigma	325
8.- Epílogo . . . . .	327
9.- Bibliografía . . . . .	329

## **CAPÍTULO XI**

### **AVANZANDO EN IGUALDAD EN LOS MUNDOS RURALES**

M.ª ÁNGELES GONZÁLEZ BUSTOS

PÁG. 333

1.- Contextualización de la problemática existente en el mundo rural. . . . .	333
2.- La necesidad de políticas adecuadas a la situación real. . . . .	336
3.- Políticas activas en el medio rural . . . . .	341
4.- La participación de la mujer rural en los órganos de toma de decisión . . . .	345
5.- Breve conclusión . . . . .	346
6.- Bibliografía . . . . .	347

## **CAPÍTULO XII**

### **MUJER Y ENFERMEDAD PROFESIONAL A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA**

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

PÁG. 349

1.- Delimitación y justificación del estudio . . . . .	349
2.- El detalle en un supuesto de hecho ejemplarizante . . . . .	351
3.- De las estadísticas a la rigidez normativa . . . . .	353
3.1.- Estadística y casuística sobre enfermedades profesionales según origen y género en el escenario seleccionado. . . . .	353
3.2.- La rigidez del esquema legal a través de unos ejemplos significativos . . . . .	354
3.3.- Los elementos de flexibilidad. En particular, el papel de la jurisprudencia. . . . .	357
3.4.- La consolidación de doctrina sobre la interpretación de la lista de actividades en la STS de 20 de septiembre de 2022. . . . .	365
4. El salto de calidad a través de la conexión de la regulación de las enfermedades profesionales con el principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres . . . . .	366
4.1.- Los precedentes en la aplicación del canon de nuevo cuño a conflictos en materia de Seguridad Social . . . . .	367
4.2.- La aplicación del enfoque de género en la sentencia seleccionada y la línea de continuidad . . . . .	370
5.- La necesaria reacción legal . . . . .	372
6.- Bibliografía . . . . .	374

**CAPÍTULO XIII**

**SALUD LABORAL Y GÉNERO. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y  
PERSPECTIVAS DE FUTURO**

BEATRIZ AGRA VIFORCOS

PÁG. 379

1.- Introducción. La morbilidad diferencial . . . . .	379
2.- Factores de diferencia entre mujeres y hombres especialmente relevantes para la salud laboral . . . . .	380
2.1.- Diferencias biológicas . . . . .	382
2.2.- Diferencias derivadas de factores socioculturales . . . . .	385
3.- Dificultades/condicionantes para introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales . . . . .	389
4. La perspectiva de género en la legislación española de seguridad y salud laboral y en las más recientes estrategias en la materia . . . . .	391
5.- Reflexión final . . . . .	399
6.- Bibliografía . . . . .	399



# CAPÍTULO I

---

## **SOBRE LA IGUALDAD REAL EN LOS TRIBUNALES**

### **AVANCES EN LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA**

**Concepción Morales Vállez**

*Magistrada Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal  
Superior de Justicia de Madrid*

*Profesora Ayudante Doctora (LOSU) de Derecho del trabajo  
y de la Seguridad Social*

*Universidad Rey Juan Carlos*

*Doctora en Derecho*

**Sumario:** 1.- Introducción; 2.- La igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico; 3.- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; 4.- La igualdad de retribución entre hombres y mujeres; 5.- Avances en los Tribunales Superiores de Justicia; 6.- Conclusiones; 7.- Bibliografía

## **1.- Introducción**

La igualdad real y efectiva es aquella en que hombres y mujeres no son solo iguales ante la Ley (igualdad formal), sino en todos los ámbitos de la sociedad, y por ello, no se limita a proclamar que tenemos los mismos derechos, sino que la igualdad real y efectiva tiene una aplicación real, sin que haya desigualdad o se produzca ningún tipo de discriminación por razón de género.

Ya la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se hace referencia en su exposición de motivos a que «el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres».

En definitiva, y a modo de conclusión existe una igualdad real y efectiva, cuando mujeres y hombres, parten desde el mismo punto de salida y pueden acceder en igualdad de condiciones a los recursos, tienen las mismas oportunidades y pueden participar en diferentes ámbitos económico, político, social, y laboral, en las mismas condiciones.

Los artículos 1.1, 9.2, 10.2, 14 y 39.2 de la Constitución plasman de una manera clara, el principio de igualdad formal ante la Ley, pero la igualdad real y efectiva es más difícil de conseguir, y por ello, es necesario que los órganos judiciales en sus resoluciones judiciales tengan en cuenta que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas<sup>1</sup>.

Y también hemos de recordar que en las políticas contra la discriminación, públicas y privadas, se tendrá en cuenta la **perspectiva de género** y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros<sup>2</sup>.

## 2.- La igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico

Nuestra Constitución de 1978 define al Estado español, como un «Estado social», y propugna como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad, y así el Tribunal Constitucional ya tuvo oportunidad de indicar que «la igualdad se configura como un valor superior que, en lo que ahora importa, se proyecta con una eficacia trascendente de modo que toda situación de desigualdad persistente a la entrada en vigor de la norma constitucional deviene incompatible con el orden de valores que la Constitución, como norma suprema, proclama»<sup>3</sup>.

---

1 Cfr. artículo 4.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

2 Cfr. artículo 4.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

3 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional 18-02-1983, n.º 8/1983, de 18 de febrero, recaída en el Recurso n.º 240/1982.



# TRABAJO Y GÉNERO

## TRANSICIONES JUSTAS HACIA LA IGUALDAD LABORAL REAL

Pese al tiempo transcurrido desde la consagración constitucional del derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y sin dejar de reconocer los avances derivados de la regulación normativa, la realidad de las relaciones laborales está todavía lejos de ofrecer un panorama de verdadero equilibrio y de efectiva igualdad para las mujeres. Al tiempo, la reconversión productiva asociada a las ineludibles exigencias de lucha contra el cambio climático puede provocar nuevas brechas de género. Ante este panorama, es necesario buscar las explicaciones concretas de esta preterición laboral en aras a corregir este abrupto devenir, adoptando una perspectiva propositiva capaz de introducir mejoras *ad futurum*.

A tal efecto, se ha llevado a cabo un análisis multifactorial de las circunstancias que inciden en las altas tasas de pobreza femenina y de precariedad laboral, el rostro femenino de los cuidados, la segregación ocupacional, el trabajo informal, el emprendimiento sin red, fórmulas de economía social, la parcialidad y la temporalidad, la siniestralidad laboral, la ordenación sexista de la clasificación profesional, la inexistente promoción vertical, las exigencias de constante disponibilidad, la mera formalidad en la corresponsabilidad, la particular problemática de los territorios rurales, el ecofeminismo o, entre otros, los dobles o triples estigmas que padecen las mujeres que acarrean una discriminación interseccional. Asimismo, se han propuesto vías de avance y buenas prácticas para la erradicación de las discriminaciones múltiples obrantes por razón de sexo y género en el contexto productivo actual apostando por el fomento del empleo de las mujeres en unas condiciones de trabajo dignas.

---

### AUTORES

Concepción Morales Vállez, Belén del Mar López Insua, Nora M.<sup>a</sup> Martínez Yáñez

Susana Rodríguez Escanciano, Rodrigo Tascón López, Natalia Ordóñez Pascua

M.<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso, Diego Megino Fernández

Henar Álvarez Cuesta, Francisco Xabiere Gómez García, M.<sup>a</sup> Ángeles González Bustos

Juan José Fernández Domínguez, Beatriz Agra Viforcós



Instituto de las  
**MUJERES**

PVP: 35,00 €

ISBN: 978-84-1194-600-1

