

## Mujer y Trabajo. Las causas ocultas de la brecha de género

### Women and Work. The hidden causes of the gender gap

Alejandra SELMA PENALVA\*

**RESUMEN:** Existen muchos aspectos que, aunque muchas veces no se repare en ello, están íntimamente vinculados, unas veces de forma directa, y otras, indirecta, a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el presente trabajo se hace hincapié en importantísimos factores que obstaculizan la consecución de una verdadera igualdad laboral entre mujeres y hombres en el siglo XXI, a los que el legislador, por el momento, no les ha prestado la atención que merecen.

**PALABRAS CLAVE:** Brecha de género; precariedad laboral; retribución mensual; cuidado de hijos y dependientes; igualdad laboral.

**ABSTRACT:** There are many aspects that, although it is often not noticed, are closely linked, sometimes directly, and other times, indirectly, to effective equality between women and men in the workplace. In this paper, emphasis is placed on very important factors that hinder the achievement of true employment equality between women and men in the 21st century, to which the legislator, for the moment, has not paid the attention they deserve.

---

\* Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia. Es autora de numerosos artículos y capítulos de libro publicados en editoriales de reconocido prestigio. En la actualidad coordina el Máster de Género e Igualdad de la universidad de Murcia. ORCID 0000-0003-2116-0057. Contacto: <aselma@um.es>. Fecha de recepción: 15/11/2023. Fecha de aprobación: 04/06/2025.

KEYWORDS: Gender gap; job insecurity; monthly salary; care for children and dependents; employment equality.

## I. CONSIDERACIONES INICIALES: ¿CUÁL ES LA CAUSA REAL DE LA BRECHA DE GÉNERO?

**E**n un mundo tan dinámico y cambiante, las necesidades sociales van evolucionando al mismo tiempo que se van actualizando los objetivos empresariales, los requerimientos del mercado de trabajo y las preferencias de la demanda de bienes y servicios. En cualquier caso, a la vista de las circunstancias, lo que está claro es que todavía quedan obstáculos ocultos que impiden alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Estamos hablando ahora de obstáculos a veces ya antiguos, injustamente enquistados en el modelo vigente de relaciones laborales, y otras veces, de obstáculos nuevos, surgidos en los últimos años, al mismo tiempo que han ido evolucionando las formas de desarrollar la prestación laboral y los objetivos del trabajo humano en una sociedad ya profundamente tecnologizada.

Sorprende comprobar que, aunque los ordenamientos jurídicos de todos los países civilizados proclaman de forma contundente la plena igualdad laboral entre mujeres y hombres, en la práctica, se trata de un objetivo que todavía no se ha cumplido.

Nadie discute que es la conjunción de múltiples factores la que desencadena esta situación: mayor temporalidad y parcialidad<sup>1</sup> en el empleo femenino, la existencia frecuente de lagunas de

---

<sup>1</sup> En la práctica, son las mujeres las que con mayor frecuencia que los hombres se alejan del modelo paradigmático que representa la contratación indefinida y a jornada completa. Se trata ésta de una circunstancia que no sólo influye sobre el poder adquisitivo de las trabajadoras a lo largo de su vida activa, sino que también seguirá proyectando sus efectos tras la jubilación. Pero no sólo eso, también las dificultades de acceso al empleo por parte de las mujeres son más altas: valorando en su conjunto la totalidad de los contratos de trabajo firmados a lo largo del año (tanto indefinidos como temporales, a jornada completa o parcial y en cualquiera de las modalidades reconocidas en la legislación laboral) se aprecia que, en el conjunto

cotización derivadas del abandono temporal del puesto de trabajo durante los meses siguientes al nacimiento de un hijo<sup>2</sup>, la alta incidencia de trabajos no declarados sobre la mano de obra femenina, la escasa importancia que se concede en el ámbito social y familiar al emprendimiento femenino<sup>3</sup>, son sólo algunas de las diversas causas que podrían citarse. Ahora bien, basta un primer acercamiento al problema para comprobar que todas ellas tienen en realidad un único hilo conductor: el importante peso que la mujer asume en el cuidado de las personas<sup>4</sup>. Y es que, aunque mu-

---

del país, los hombres concertaron prácticamente seis de cada diez nuevos contratos de trabajo, y en cambio las mujeres, poco más de cuatro. Datos que se reflejan en AAVV, *Memoria sobre la situación socioeconómica de España (2022)*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2023 y que se han logrado atemperar un poco gracias a las reformas sobre las modalidades de contratación introducidas por el Real Decreto-Ley 32/2021.

- <sup>2</sup> Cuestión ya notoriamente reconocida, que analizan, entre otros muchos trabajos, MUÑOZ FERNÁNDEZ Y ÁLVAREZ AGUADO, A. (coord.), *El cuidado de las personas dependientes ante la crisis del Estado de bienestar*, Tirant lo Blanch, 2013. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “Los cuidados en el entorno familiar más de una década después. Los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de igualdad”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 210, 2018, pp. 49-78; RAMÍREZ GARCÍA, J.M., “El cuidado de personas dependientes: perfil y costes personales”, *TS nova: trabajo social y servicios sociales*, núm. 14, 2017, p. 9; y que también subyace, por ejemplo, en FERNÁNDEZ DÍEZ, A., “Elección de turno de trabajo para conciliar la vida familiar y laboral (STC 26/2011 de 14 de marzo)”, *Asesoría & Empresa*, Thomson Reuters.
- <sup>3</sup> Aspecto que, se pone de manifiesto en LUJÁN ALCARAZ, J. y FERRANDO GARCÍA, M. F. (coord.), *Trabajo autónomo y fomento del emprendimiento: mitos y realidades*, Albacete, Bomarzo, 2016.
- <sup>4</sup> Según los datos recogidos en el último Índice Global de Brecha de Género, analizando la situación de 33 países, que representan el 54% de la población mundial en edad de trabajar, la proporción de tiempo dedicado por los hombres al trabajo no remunerado como proporción dedicada al trabajo

chas veces no seamos totalmente conscientes de ellos, se trata ésta de una práctica social de enorme trascendencia.

En resumen, como los datos estadísticos permiten comprobar, son las mujeres quienes, unas veces por motivos biológicos y otras por condicionamientos sociales, se ocupan de forma principal de las labores de atención y cuidado de la familia. Tanto es así, que la prevalencia abrumadora del sexo femenino se registra tanto en lo que respecta al cuidado que se realiza de forma profesional<sup>5</sup>

---

total fue del 19%, mientras que para las mujeres fue del 55%. El propio informe advierte que, con el aumento de los costos del cuidado de los niños, existe un alto riesgo de que se siga imponiendo a las mujeres una demanda asimétrica de trabajo de cuidados no remunerado. Cfr. resumen en español en: <WEF: Informe Global de Brecha de Género 2022 (mujeres360.org)> y texto completo en inglés en: <WEF\_GGGR\_2022.pdf (weforum.org)>.

- <sup>5</sup> Debe advertirse al respecto que aunque las situaciones de excedencia o reducción de jornada de trabajo por cuidado de hijos o familiares, así como el permiso retribuido por lactancia de hijo (natural o artificial) se reconozcan indistintamente tanto a hombres como a mujeres, la práctica permite comprobar que, todavía en pleno siglo XXI (y a pesar de las diferentes técnicas puestas en práctica para fomentar el reparto de obligaciones familiares entre hombres y mujeres), se trata de medidas de conciliación ejercidas de forma prácticamente exclusiva por personas de sexo femenino. Como entiende, entre otras muchas, la STS (Sala de lo Social, Sección 1º) n.º. 10/2017 de 10 de enero (RJ 2017/38) “resulta un hecho indiscutiblemente notorio el que en nuestro país sigue siendo absolutamente mayoritario el uso de estos permisos por parte de las mujeres, lo que nos llevaría a sostener que, aun si se afirmara la neutralidad de la medida, en todo caso, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres”. También son estos condicionamientos sociales los que explican que sean las mujeres las que disfruten, con mayor frecuencia que los hombres, de las distintas medidas de adaptación horaria y flexibilización de jornada previstas en nuestro ordenamiento jurídico para salvaguardar la conciliación de la vida laboral y familiar. Sobre estas cuestiones, véase MOLINA NAVARRETE, C., “El régimen

como el que se presta de forma informal en el entorno familiar<sup>6</sup>. Curiosamente, se trata ésta de una situación a la que no escapa ningún país del mundo<sup>7</sup>. A la vista de lo expuesto se puede decir que el trabajo de cuidados es en gran medida el causante directo de la brecha de género en salarios y pensiones: y es que en él, de forma directa o indirecta, se puede encontrar la justificación de la menor retribución que, de media, perciben las mujeres en comparación con los hombres.

---

cuasi-profesional de cuidados de las personas dependientes en el entorno familiar: visualizando un trabajo con rostro de mujer”, *Centro de Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 297, 2007, pp. 33-78. También destaca la importante presencia femenina en el sector de los cuidados domiciliarios, tanto familiares como profesionales, RAMÍREZ GARCÍA, J.M., “El cuidado de personas dependientes: perfil y costes personales”, *TS nova: trabajo social y servicios sociales*, núm. 14, 2017, p. 9.

- <sup>6</sup> A lo largo de los años, han sido muchos los autores que, desde el punto de vista jurídico, sociológico o histórico, han puesto de manifiesto esta circunstancia, que no parece mejorar con el paso del tiempo, demostrando con ello que está reflejando la existencia de un problema social muy difícil de erradicar. Véase, a modo de ejemplo, ELIZALDE SAN MIGUEL, B., “¿Femenino e informal? El modelo tradicional de cuidados a examen desde una perspectiva demográfica”, *Prisma Social: revista de investigación social*, núm. 21, 2018 (Ejemplar dedicado a: Envejecimiento y Género: Investigación y Evaluación de Programas), pp. 243-262; RENDÓN GAN, T., “La división del trabajo por sexo en el mundo”, *Investigación económica*, vol. 61, núm. 238, 2001, pp. 157-202; GONZÁLEZ VIDALES, C., “Actividades encuadradas en el sector cuidados: trabajos declarados y cuidados invisibles. Panorámica general”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021, pp. 497-512.
- <sup>7</sup> LÓPEZ ANIORTE, M.C., “La recepción en los ordenamientos sociales italiano y español de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea”, *Lex Social: revista de los derechos sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023, p. 7.

Así pues, resulta patente la contundente feminización de la inmensa mayoría de las profesiones vinculadas, directa o indirectamente a la atención, cuidado y bienestar de las personas. Cada año, atendiendo al número de colegiados en los respectivos colegios profesionales y a los datos oficiales de empleo facilitados por cada país, se aprecia que, el mercado de bienes y servicios demuestra una clara preferencia de la mano de obra femenina en profesiones vinculadas al empleo doméstico o la atención domiciliaria, el comercio minorista, limpieza de edificios y locales, actividades ocupacionales, así como en la gran mayoría de actividades sanitarias, como logopedia, nutrición, farmacia, enfermería, psicología o fisioterapia<sup>8</sup>, entre otras muchas<sup>9</sup>.

Esta clara diferenciación entre las preferencias ocupacionales de mujeres y hombres no debería ser un problema, sino simplemente una manifestación del derecho al libre desarrollo de la personalidad que proclaman los textos constitucionales, pero en la práctica lo es. ¿Por qué? Por la escasa cualificación que muchos de estos trabajos requieren, la inestabilidad en la prestación de servicios que llevan aparejada, por el elevado porcentaje de actividades no declaradas que se realizan en ciertos sectores de actividad, y en

---

<sup>8</sup> Salvo en medicina y odontología, en las que, por el momento, existe un prácticamente pleno equilibrio de géneros atendiendo al número de profesionales colegiados, en España, en el resto de profesiones sanitarias hay una clara prevalencia de mujeres. El Instituto Nacional de Estadística, cada año, publica los datos estadísticos de los profesionales sanitarios colegiados.

<sup>9</sup> La doctrina más especializada advierte de que la escasa presencia de mujeres en las carreras técnicas y tecnológicas conlleva una menor presencia femenina en los citados sectores de actividad, lo que las impide acceder a los niveles salariales y demás condiciones laborales que suelen superiores a la media en los citados sectores de actividad. Sobre esta importantísima cuestión, véase MELLA MÉNDEZ, L., “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 66, 2020.

definitiva, por la concurrencia en ciertos ámbitos, de una serie de factores que provocan que la retribución percibida sea particularmente reducida. Y precisamente, los sectores en los que confluyen más factores de precariedad son, en su mayoría, aquellos profundamente feminizados.

Pero no sólo eso. Esta diferencia retributiva se aprecia incluso cuando mujeres y varones desempeñan la misma profesión. Por mucho que nuestros ordenamientos jurídicos proclamen sin reservas el derecho de las personas trabajadoras a obtener igual retribución cuando realizan trabajos de igual valor<sup>10</sup>, en la práctica, las diferentes condiciones del trabajo que realizan hombres y mujeres, desencadenan también importantes variaciones salariales<sup>11</sup>.

Repárese en que se observan resultados muy dispares entre la brecha salarial por hora y por mes o año trabajado. Mientras la diferencia retributiva por hora trabajada es relativamente pequeña, o a veces, prácticamente imperceptible (siguiendo la máxima de “a trabajo de igual valor, igual retribución”), los datos mensuales o anuales son muy diferentes. Y es que en ellos ya sí que se refleja el tiempo que se dedica a la atención no retribuida de los miembros de la familia, que redundan en reducciones de jornada por motivos familiares, y con ello, en una significativa merma de la retribución mensual o anual de la mujer trabajadora<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, en el caso de España, los art. 14 Constitución española y 17 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>11</sup> Éstos y otros temas, se analizando con detenimiento en la obra colectiva LÓPEZ ANIORTE, M.C. y RUBIO FERNÁNDEZ, E. (dir.); ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F.M. Y RODRÍGUEZ EGÍO, M.M. (coords.), *Visiones multidisciplinares de la igualdad entre hombres y mujeres*, Murcia, Laborum, 2019.

<sup>12</sup> Sobre esta cuestión, véase de CASTRO, L., MARTÍN, V., SANTERO-SÁNCHEZ, R. y CASTRO, B., “Brecha salarial de género en puestos de dirección empresarial en España”, *Revista de economía crítica*, núm. 35, 2023, pp. 102-125.

## II. LA PRECARIEDAD LABORAL TIENE TODAVÍA NOMBRE DE MUJER

No se puede negar que el origen multicausal de la brecha de género la hace muy difícil de combatir. Y es que en ella concurren circunstancias sociales, económicas, culturales familiares, educativas, etc. que han de atacarse utilizando, de forma combinada, medidas de diferente índole, muchas de ellas con efectos a muy largo plazo. Independientemente de las causas concretas que a lo largo de los años, han conducido a esta situación, el resultado es el siguiente: la mujer sigue atendiendo con más frecuencia e intensidad que los hombres sus responsabilidades familiares, lo que desencadena una menor continuidad, dedicación y retribución de la mujer a lo largo de la vida activa, porque la fuerza a renunciar a oportunidades laborales y deja una marca imborrable en la carrera de cotización en virtud de la cual se calculará, llegado el momento su pensión de jubilación o de incapacidad permanente<sup>13</sup>, lo que se traduce en la práctica, en una minusvaloración, social y económica, del trabajo femenino.

Así, por ejemplo, resulta muy revelador el hecho de que las mujeres siguen presentando un porcentaje de ocupación laboral muy inferior al masculino<sup>14</sup>. Y no sólo eso. También la precarie-

---

<sup>13</sup> Aspecto ampliamente admitido por la doctrina, entre otros, HERRARTE, A., y SÁEZ, F., “Mujer y abandono del empleo tras la maternidad”, *Economistas*, núm. 116, 2008 (Ejemplar dedicado a: España 2007. Un balance), pp. 211-218; MUÑOZ FERNÁNDEZ y ÁLVAREZ AGUADO (coord.), “*El cuidado de las personas dependientes ante la crisis del Estado de bienestar*”, Tirant lo Blanch, 2013; LÓPEZ ANIORTE, M.C. y RUBIO FERNÁNDEZ, E. (dir.); ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F.M. Y RODRÍGUEZ EGÍO, M.M. (coords.), *op. cit.*, o SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), KAHALE CARRILLO y VELASCO PORTERO (coord.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2016.

<sup>14</sup> Así, por ejemplo, en el caso español, las mujeres sólo conciertan 4 de cada 10 contratos de trabajo firmados cada año. Al respecto, cfr. AAVV, *op. cit.*

dad laboral es más intensa sobre el colectivo de trabajadores de sexo femenino. Resulta muy significativo al respecto que, en pleno siglo XXI, el contrato temporal, al igual que el contrato a tiempo parcial, siga siendo en muchos países una modalidad mayoritariamente femenina (pues las mujeres, de media, suscriben aproximadamente el 60% del total de nuevos contratos a tiempo parcial<sup>15</sup>, y también, el 60% de los nuevos contratos temporales)<sup>16</sup>.

Se trata ésta de una situación a la que no escapa el trabajo autónomo porque, aunque ante esta situación de precariedad e inestabilidad laboral, el inicio de una actividad por cuenta propia podría parecer una solución a estos problemas, en la práctica, las estadísticas revelan datos muy similares<sup>17</sup> pues, de media, de cada 10 nuevas altas de nuevos autónomos que se registran en los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno, prácticamente 7 las cursan a varones<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Precisamente por ese motivo, el TC, en su sentencia 91/2019, 3 de julio de 2019, declaró nulo el sistema de cálculo de la jubilación a tiempo parcial entendiendo que vulnera el derecho a la igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en el cálculo de la cuantía de la pensión por el modo de computar el periodo de cotización, considerando a su vez que implica, una discriminación indirecta por razón de sexo, atendiendo al hecho de que los datos estadísticos, cada año se ocupan de confirmar la elevada presencia femenina en el trabajo a tiempo parcial.

<sup>16</sup> Cfr., respecto al caso español, AAVV, *op. cit.* La abrumadora presencia femenina en la contratación temporal, entre otros factores, ha sido una de las causas que ha llevado al legislador español a reformular las modalidades de contratación temporal y a revitalizar la figura del trabajador indefinido no fijo (RD-Ley 32/2021).

<sup>17</sup> Cfr. respecto a este tema, LUJÁN ALCARAZ, J. y FERRANDO GARCÍA, M. F. (coord.), *op. cit.*

<sup>18</sup> Cfr. datos de los últimos años reflejados en: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/index.htm)>.

Se trata de unos efectos directamente vinculados a la elevada frecuencia con que las mujeres siguen asumiendo los quehaceres vinculados a la atención del hogar y de la familia. Si analizamos los datos referidos a cuidadores de personas dependientes, se aprecia con rotundidad que se trata éste de un trabajo desempeñado en su mayoría por mujeres. Tanto el cuidado profesional como el no profesional se realiza de forma prácticamente exclusiva por mano de obra femenina<sup>19</sup>.

Y es que, actualmente, el trabajo de cuidados se realice de forma profesional o de forma no profesional aboca al sujeto que lo presta a la precariedad laboral. Por lo que respecta a los cuidados profesionales, la elevada parcialidad y la baja cualificación que requieren estos trabajos, determinan que, cuando estas actividades se llevan a cabo de forma profesional, el sujeto que las realiza encuentre en ellos una reducida fuente de ingresos que, en la mayor parte de los casos, le obliga a compaginar simultáneamente varios empleos para poder alcanzar una retribución mensual razonable. Pero como se ha adelantado, esta precariedad laboral no afecta solo al trabajo de cuidados realizado de forma retribuida. De la misma forma, la elevada exigencia que requieren los cuidados no profesionales, como la realidad se ocupa insistentemente de confirmar, deja sentir una huella muy profunda en la carrera profesional de las personas que los asumen, obligándolas a sacrificar oportunidades profesionales con el fin de poder atender a la menores o dependientes, desenganchándolas muchas veces del mercado de trabajo durante un periodo crucial de su vida activa<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Respecto al caso de España, véanse los interesantes datos que publica el INE: <Productos y Servicios/ Publicaciones/ Publicaciones de descarga gratuita (ine.es)>.

<sup>20</sup> Como ya desde hace años vienen revelando los datos estadísticos, tal y como ya denunciaban, hace prácticamente diez años, autores como ALBA RAMÍREZ, A. y ÁLVAREZ LLORENTE, G., “Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo”, *Revista Investigaciones Económicas*. vol. XXVIII, núm. 3, 2004, pp. 429-460.

Pero no sólo esto. También el ámbito de los cuidados resulta ser, en la práctica, un campo propicio para que prosperen fenómenos de colaboraciones amistosas o vecinales, en las que la frontera entre un trabajo amistoso prestado por una persona del entorno de la familia y la relación laboral no declarada se muestra particularmente difusa. El resultado de todo ello es que, la feminización de las labores de atención y cuidado de personas se convierte, desde diversos puntos de vista, en un escollo más a la igualdad de género muy difícil de combatir.

Así las cosas, ¿por qué en pleno siglo XXI, siguen siendo las mujeres las que, con más frecuencia que los hombres, asumen este tipo de tareas?

Son distintos los factores que intervienen de forma conjunta para producir este resultado, por lo que resulta muy complejo revertir esta tendencia: la mayor implicación afectiva y emocional de las mujeres, costumbres sociales muy arraigadas, la especial responsabilidad que inculca a las mujeres el sistema educativo, atavismos del modelo patriarcal clásico, las preferencias del mercado de trabajo, etc. En síntesis, una confluencia de causas, psicológicas, sociales, culturales, laborales, económicas o educativas, muy difíciles de erradicar. Tan intensa es la generalizada aceptación social de la feminización del trabajo de cuidados que, en ocasiones, esta creencia, perjudica incluso a las mujeres que no tienen cargas familiares, solo por el hecho de entender (ellas mismas o su entorno profesional), que en algún momento de su vida activa, asumirán el cuidado de hijos o ascendientes que no puedan valerse por sí mismos, en detrimento de su dedicación profesional, lo que en la práctica, muchas veces les dificulta acceder a un empleo o asumir puestos que exijan una especial dedicación o responsabilidad<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Al respecto, BERRIO MANRIQUE, A., “El acceso de la mujer a los cargos de responsabilidad en España. Problemas, limitaciones y retos”, *Encuentros multidisciplinares*, vol. 24, núm. 70, 2022, pp. 1-11.

Pero lo que parece un simple asunto vinculado a las preferencias personales de los sujetos, desencadena unas importantísimas consecuencias sociales y económicas: la escasa protección social que merecen hoy en día los trabajos de cuidados contribuye de forma muy notable a generar lo que en los últimos años ha empezado a denominarse brecha de género<sup>22</sup>. Y es que, aunque la diferencia de retribución salarial mensual media entre mujeres y hombres es un problema clásico, ha sido con los inicios del siglo XXI cuando ha empezado a identificarse, individualizarse y concretarse, como primer paso para encontrar una solución. Así pues, lo que antes se consideraba una característica consustancial al mercado de trabajo en el que la mano de obra femenina desarrollaba actividades accesorias o secundarias con las que únicamente se pretendía complementar la economía familiar, rentabilizando el tiempo que no se dedicaba a atender a la familia, empieza por fin a verse como una causa directa de discriminación femenina<sup>23</sup>.

Si la necesidad de atender a menores y dependientes obliga, sobre todo a las mujeres, a sacrificar oportunidades laborales, esta circunstancia necesariamente va a dejar también una mancha imborrable sobre la carrera de cotización de la persona, repercutiendo muy seriamente sobre el importe al que ascenderá, en el futuro, la pensión de jubilación de la persona trabajadora. Esta brecha

---

<sup>22</sup> Sobre este tema, véanse, entre otras muchas aportaciones doctrinales, ROALES PANIAGUA, E., “El trabajo de igual valor y la transparencia social como elementos clave en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres”; *Noticias CIELO*, núm. 5, 2019; y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Cerrando la brecha salarial: la apuesta por la igualdad retributiva por razón de género”, en ALVAREZ CUESTA, H. (coord.), RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (dir.), y MARTÍNEZ BARROSO, M.R., (dir.), *La empleabilidad y calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, SEPIN, 2019, p. 173-197.

<sup>23</sup> Importantísima cuestión sobre la que incide, junto con otras causas de discriminación indirecta de la mujer, SÁNZ PÉREZ, Á., “La igualdad en las relaciones laborales. La discriminación “indirecta” por razón de sexo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2021.

de género en los salarios se traslada prácticamente en su misma intensidad, a pesar de los esfuerzos realizados por el legislador para atenuar esta incidencia, al sistema de pensiones sin que, por el momento, se hayan encontrado soluciones definitivas al problema. Y es que, en realidad, la única estrategia que verdaderamente lograría compensar la situación laboral dispar en la que todavía hoy se encuentran mujeres y hombres, sería lograr la plena equiparación de la carrera profesional de mujeres y hombres. Esto no es fácil.

### III. LA SITUACIÓN ECONÓMICA ES LA CLAVE

Es un hecho notorio que los problemas de conciliación se convierten en problemas de economía familiar (materializados en el dinero que cuesta sufragar el gasto de cuidado externo, o en el dinero que la unidad familiar deja de ingresar al sacrificar oportunidades laborales por motivos de cuidado y atención de sus responsabilidades familiares).

Además, realizando una valoración global del problema, puede afirmarse que la situación económica del país resulta fundamental a la hora de medir el nivel de desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Por este motivo, el nivel de productividad y los índices de empleo son cuestiones esenciales no solo para medir la calidad de vida de los ciudadanos en términos económicos, sino para determinar la magnitud que tendrá la brecha de género en cada país.

En una economía industrializada, cercana al pleno empleo, los índices de discriminación por género, al igual de discriminación por edad, por religión o etnia e incluso, por discapacidad, se tornan prácticamente imperceptibles. Resulta innegable que, a mayor productividad del país, más y mejores oportunidades para acceder a empleos mejor remunerados tendrán sus ciudadanos, y a su vez, teniendo solvencia económica, se reducen las posibilida-

des de que la atención de las cargas familiares conduzca al abandono del puesto de trabajo.

Al respecto existe un dato tremendamente revelador sobre el que, quizá, no se presta la necesaria atención: en cerca del 50% de los casos la persona que ha hecho uso de una medida de conciliación en su actividad profesional para cuidar a menores o dependientes, o que se ha alejado del mercado laboral por ese motivo, reconoce que lo ha hecho por no poder sufragar el gasto que implicaría obtener una atención profesional<sup>24</sup>. Así pues, si estadísticamente el motivo más veces esgrimido por las personas que optan por reducir su jornada, suspender su actividad, o incluso, abandonar el empleo ante la necesidad de atender a menores o dependientes es el de no poder financiar la ayuda externa que necesitarían, no cabe duda de que solucionar este extremo contribuiría a reducir sustancialmente estos índices.

Al mismo tiempo, una economía nacional exitosa implicaría mayor disponibilidad económica nacional para hacer frente a servicios públicos de calidad, suficientes para atender las demandas de atención que reclaman las familias y que, al menos por el momento, son prácticamente inexistentes.

De esta forma, contando con servicios públicos de calidad, parece que desaparecerían radicalmente los motivos que hoy en día están lastrando el empleo femenino y desencadenando, directa o indirectamente la consabida brecha de género, pues se lograría que la financiación de dicha ayuda externa dejara de ser un problema para muchos hogares.

Y no solo eso. El hecho de que existieran servicios públicos suficientes para llevar a cabo labores de atención a menores y dependientes, al menos, en horario laboral, permitiría alcanzar un segundo objetivo igualmente importante: conseguiría dignificar el trabajo de cuidados. Y es que éste pasaría, de integrar el empleo

---

<sup>24</sup> Según los tan reveladores datos facilitados por el INE <[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)>.

informal, temporal o incluso, la economía sumergida, a convertirse en una parte importante del empleo público, garantizando con ello estabilidad laboral y suficiencia económica a las personas que los prestan. Se trataría éste de un cambio que desplegaría a su vez importantísimas consecuencias conexas: llevaría a mejorar la cualificación de los cuidadores, pues estos precisarían superar el correspondiente proceso selectivo para pasar a convertirse en empleados públicos, se evitaría la irregularidad a que, utilizando la inviolabilidad que les ampara, muchos hogares condenan al apoyo doméstico, y en definitiva, se conseguiría crear el contexto de estabilidad económica y laboral suficiente para romper la intensa vinculación que hoy en día existe entre precariedad laboral y trabajos retribuidos de atención a la familia.

Pese a todo, en muchos países no existe una política general destinada a reindustrializar el territorio (a pesar de que es este sector de actividad el que acumula las tasas más altas de estabilidad laboral y las retribuciones medias más elevadas del mercado<sup>25</sup>), ni a intensificar la utilización de nuevas fuentes de energía que permitieran abaratar el proceso<sup>26</sup>, como tampoco existe una política común y organizada destinada a identificar y explotar nuevos yacimientos de empleo que, a medio plazo, cubrirán las necesidades futuras de nuestra sociedad<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> AAVV, *op. cit.*

<sup>26</sup> Como ocurriría por ejemplo en el caso español, a la espera de los efectos que consiga lograr la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética.

<sup>27</sup> Se trata de una importantísima cuestión que, desde hace años, viene reclamando nuestra doctrina. Por ejemplo, entre otros, ORTIZ REPISO JIMÉNEZ, V., “Nuevos yacimientos de empleo y oportunidades profesionales”, en REAL DURO, A.M (coord.), *Aunando personas, uniendo caminos*, Diputación provincial de Jaén, 2014, pp. 283-290. SORIANO LÓPEZ, J., “Los nuevos yacimientos de empleo: filones de ocupación”, en GUERRERO VILLALBA, J. A. (coord.), *Estudios sobre la mediación intercultural*, Universidad de Almería, 2006, pp. 179-196. También, MONTAL TORRES, A.M., “Iniciativas locales y

A la vista de esta situación se puede concluir que intentar solventar problemas laborales de forma aislada, sin ponerlos en relación con el contexto socioeconómico en el que se desarrollan las relaciones laborales, será siempre una tarea infructuosa. Y la erradicación de la brecha de género es uno de ellos. Hasta que no se tome plena conciencia de ello, todas las propuestas que se realicen y las medidas que se quieran implantar tendrán una influencia poco más que simbólica. Y es que habría que reconocer que la clave para mejorar la igualdad de género en nuestro país, quizá no esté en mejorar la concienciación social o la educación social, ni tampoco incluso en la mejora de la regulación legal que intenta erradicar las situaciones de desigualdad, sino que se encontrará en el plano económico, aspecto pocas veces destacado pero que, en el momento actual, no se puede obviar y que exigiría un análisis político inmediato.

#### IV. POSIBLE SOLUCIÓN: LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DE CUIDADOS

Aunque las medidas ensayadas hasta ahora en los diversos ordenamientos jurídicos nacionales son aparentemente útiles, no han conseguido por el momento el resultado deseado, ni parece tampoco que vayan a conseguir un efecto inmediato. Por ese motivo, hay que emprender una estrategia complementaria.

La conclusión es obvia: resulta imprescindible dignificar el trabajo de cuidados, lo que implica dar lugar a un cambio radical en la concepción social e histórica del mercado de trabajo. Mientras esto no ocurra, la igualdad de género, será solo una utopía. Esta afirmación es tan importante que podría atribuírsele incluso el peso de ser la piedra angular sobre la que debería descansar un modelo de relaciones laborales perfecto, en el que mujeres y hom-

---

explotación de los nuevos yacimientos de empleo”, *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, núm. 40, 2001, pp. 169-180.

bres tengan exactamente la misma presencia laboral, en todos los ámbitos y sectores.

A la vista del papel residual que por el momento desempeñan los compromisos convencionales asumidos sobre la materia y del escaso interés que demuestran nuestras empresas en ello, quizá la única solución efectiva sería la de invertir en servicios públicos de calidad, pues en ausencia de éstos, la atención a mayores, menores y dependientes se tendrá que asumir en el entorno familiar, con los inconvenientes que ello reporta<sup>28</sup>. En cambio, el trabajo de cuidados se prestará de forma oficial, a través de servicios públicos, se garantizaría que los sujetos que desempeñaran dicha actividad estuvieran siempre en alta, recibieran retribuciones ajustadas a derechos y disfrutaran de todas las garantías legales en materia de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales. Y es que posiblemente la dignificación del trabajo de cuidados los convierta en una actividad igualmente demandada por mujeres y hombres. Mientras eso no ocurra, se sigue configurando como una actividad residual, complementaria de los ingresos del hogar familiar, y por ello, se siguen tolerando episodios de irregularidad, en detrimento de los derechos sociales de la persona que los presta.

---

<sup>28</sup> La ausencia de servicios públicos ocasiona que este trabajo de cuidados se lleve a cabo en los que se empieza a denominar como el “entorno familista”, es decir, se obliga a algún miembro de la familia a sacrificar oportunidades laborales con el fin de poder atender este tipo de responsabilidades familiares. Cfr. MARTÍN CANO, M.C., “El trabajo de cuidados se concibe en femenino”, *Una realidad aún latente, III Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres: Comunicaciones*, 2011, p. 6. Por el contrario, otros países de Europa han convertido la atención a la familia en la pieza esencial del Estado del Bienestar, ideando una serie de ayudas económicas y servicios públicos destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. Al respecto, véase MARTÍNEZ HERRERO, M. J., “El modelo sueco de cuidados a la infancia y sus consecuencias sobre las mujeres”, *Revista de economía crítica*, núm. 8, 2009, pp. 8-21.

Si la escasez de servicios públicos de atención a menores de edad (así como su escasa duración horaria que no alcanza, en absoluto, la duración media de las jornadas de trabajo, sobre todo cuando en muchos sectores de actividad resulta totalmente inviable el horario continuo), es una realidad indudable, la falta de apoyo a las personas dependientes resulta una realidad tristemente innegable, con repercusiones todavía más serias si cabe sobre la carrera profesional de los miembros de la familia que se ocupan de su atención y cuidado.

Ente esta situación, ha llegado el momento de exigir que nuestros políticos elaboren unos presupuestos públicos con perspectiva de género, no ya dando lugar a un incremento del nivel impositivo que recaerá sobre los ciudadanos (lo que provocaría conflictos sociales y muchos celos a la hora de implantar cualquier medida que incremente el gasto, aunque favorezca la conciliación) sino ofreciendo nuevo enfoque a las necesidades sociales que se consideren prevalentes y a las que por tanto, se les asignarán más recursos del sistema. Y en esta asignación de recursos cuándo se debería potenciar el trabajo de cuidados prestado de forma pública a través de funcionarios cualificados, sin coste para el usuario. Se convierte en una estrategia no sólo de creación de empleo (empleo y estable y de calidad, por cierto) respecto a la persona que presta el servicio, sino también de conservación del empleo para los usuarios del servicio, que no tendrán que preocuparse ya jamás por si disponen o no de recursos económicos suficientes para sufragar el coste de la ayuda externa que necesitan para compatibilizar sin incidencias su vida laboral y la familiar.

En resumen, se ha de ser consciente de que el trabajo de cuidados profesional y el familiar, retroalimentándose uno del otro, forman en la práctica un círculo perfecto, muy difícil de romper, provocando así la petrificación indefinida de los factores que, a lo largo de los años, han ido abonando la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres a la que ahora nos tenemos que enfrentar. Círculo que sólo se romperá eliminando la precariedad laboral a la que se enfrentan tanto las cuidadoras profesionales como las no

profesionales, lo que se logrará convirtiendo en servicio público el trabajo de cuidados. En definitiva, dignificando, como se ha dicho, este tipo de tareas.

## V. RECAPITULACIONES Y CONCLUSIONES

Existe una cuestión que hasta ahora no se ha destacado como se merece: mientras la conciliación siga siendo una tarea compleja, sacrificada y costosa, será mucho más difícil remover los estereotipos sociales que todavía siguen imperando al respecto, convirtiendo el objetivo de la corresponsabilidad (entendido como la asunción totalmente equilibrada e igualitaria de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres) en una utopía.

Como nuestra jurisprudencia más reciente se ha ocupado de poner de manifiesto, constituye un hecho notorio que, todavía en pleno siglo XXI, son las mujeres las que, con más frecuencia que los hombres, asumen la atención de las cargas familiares, en detrimento de las oportunidades de promoción profesional<sup>29</sup>. Pese a que esta consideración resulta obvia, la baja tasa de natalidad que, en general registran los países de nuestro entorno, contrasta vivamente con la marcada brecha de género que cada año muestran las estadísticas oficiales<sup>30</sup>. Esta comparación, por sí sola, además

---

<sup>29</sup> De forma rotunda, la SAN (Sala de lo Social) de 13 de noviembre de 2013 (AS/2013/3023), reconoce expresamente que se parte “de una premisa que no está cuestionada por constituir un hecho notorio. Se trata de la afirmación relativa a que los derechos de conciliación de la vida familiar y la protección de la maternidad y el derecho de lactancia están mayoritariamente ejercitados por mujeres”. Aunque los hechos notorios no necesitan ser probados, existen hoy en día múltiples datos estadísticos que permitirían confirmar dicha circunstancia.

<sup>30</sup> Según los datos publicados por el gabinete técnico del Ministerio de Hacienda, la brecha de género en salarios en España, alcanzó, durante el año 2020, el 28,6%.

de confirmar la excesiva penalización que sufre la maternidad<sup>31</sup>, permite llegar a importantes conclusiones:

- La feminización del trabajo de cuidados, tanto en su vertiente retribuida como en la no retribuida, no es un logro social sino un rotundo fracaso en la igualdad de género pues, posiblemente sin pretenderlo, se convierte en un serio lastre que sigue avivando la brecha de género en salarios y pensiones.
- Nunca menos hijos han hecho tanto daño a la carrera profesional de las mujeres. Algo falla si en pleno siglo XXI, los datos no cambian y se sigue abocando a la mujer a las renunciaciones laborales por motivos de conciliación<sup>32</sup>. Así, por ejemplo, en el caso español, se puede afirmar sin reservas que nunca hasta ahora, un menor número de hijos ha implicado un sacrificio laboral tan grande. Y es que en un país donde las cifras de maternidad no alcanzan hoy ni tan siquiera un 1,2 hijos por mujer (datos muy lejanos a los necesarios para asegurar el relevo generacional), parece desproporcionado el hecho de que tengamos que enfrentarnos a una brecha de género que roza el 23% en el ámbito privado y se mantenga cercana al 8%

---

<sup>31</sup> En España, por ejemplo, la tasa bruta de natalidad, según los datos del INE, se redujo en 2020 un 4% respecto a las cifras del año inmediatamente anterior, situándose el número medio de hijos por mujer en 1,23, porcentaje que se ha ido disminuyendo todavía más a lo largo de los años 2021, 2022 y 2023.

<sup>32</sup> A estos efectos, conviene prestar atención a los reveladores datos que aporta el Índice Global de Brecha de Género que cada año elabora World Economic Forum tomando como referencia datos mundiales. Se trata de un estudio que compara el estado actual y la evolución de la paridad de género en cuatro dimensiones clave: Oportunidad y Participación Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político. Cfr. resumen en español en <WEF: Informe Global de Brecha de Género 2022 (mujeres360.org)> y texto completo en inglés en <WEF\_GGGR\_2022.pdf (weforum.org)>.

en el ámbito público<sup>33</sup>. No son datos demasiado diferentes a los que se registran en la sociedad mexicana, donde las últimas cifras oficiales sitúan el índice de natalidad en 1,82 hijos por mujer (también notoriamente insuficiente para alcanzar el relevo<sup>34</sup>), registrándose tasas similares de brecha salarial<sup>35</sup>.

- Se demuestra así que la plena incorporación de la mujer al trabajo de la que hablan políticos y medios de comunicación, no se ha producido, pues las condiciones laborales, las oportunidades profesionales y el nivel de responsabilidades que asumen mujeres y hombres son todavía muy dispares. Existe por tanto una igualdad laboral teórica, muy alejada de la realidad práctica<sup>36</sup>.
- La atención de las cargas familiares, no se reduce al cuidado de hijos, sino a la atención de otros parientes (habitualmente ascendientes) que, aunque no necesariamente se encuentren a cargo económico de la persona trabajadora, sí se hallan dentro de su responsabilidad directa. Negar este hecho implicaría obviar las más elementales consecuencias del envejecimiento progresivo de la población que sufre nuestro país.
- La colaboración estatal en forma de servicios públicos de atención y cuidado, en casi todos los países del mundo, resulta clara-

---

<sup>33</sup> Según datos extraídos de la estadística “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” de la Agencia Tributaria, realizado en atención a los salarios reflejados en la Declaración de la Renta (Modelo 190).

<sup>34</sup> Comunicado. Estadística de Nacimientos Registrados 2021. Consultado en: <[inegi.org.mx](http://inegi.org.mx)>.

<sup>35</sup> Cfr. el Informe mensual del comportamiento de la economía en México. Consultado en: <[www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/798935/Informe\\_Enero\\_2023.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/798935/Informe_Enero_2023.pdf)>.

<sup>36</sup> ORTIZ LALLANA, C., “Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 47, 2003, pp. 99-109. También VERDIALES LÓPEZ, D.M., “La mujer: pieza clave en el desarrollo sostenible. Estrategias contenidas en la Agenda 2030”, *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, vol. 28, núm. 82, 2021, pp. 145-171.

mente insuficiente para atender las importantísimas demandas sociales<sup>37</sup>. No solo por la escasez de residencias y centros de día de personas mayores, sino por el carácter tan limitado que hoy en día tiene la escolarización pública (en muchos países sólo pueden acceder a la escolarización pública los mayores de tres años, únicamente se ofrecen servicios 9 meses al año en lugar de los 11 que comprende cualquier actividad productiva y, por lo general, abarca exclusivamente la franja horaria comprendida entre las 9.00 h y las 17.00 h, periodo de tiempo muy diferente, como se puede comprobar, a la duración y distribución media de las jornadas laborales en el mundo, obligando a los trabajadores a buscar otras formas de conciliación en los periodos restantes, muchas veces en detrimento de sus oportunidades laborales).

- Ante esta situación, la solución es obvia: el gasto público debe ir enfocado a combatir la brecha de género, pues los presupuestos públicos de las diferentes entidades administrativas son en realidad la verdadera llave maestra<sup>38</sup> que permitiría acabar con la brecha de género consiguiendo una igualdad efectiva y real de las carreras de

<sup>37</sup> Resulta muy interesante la valoración de las diferentes estrategias seguidas por los diferentes países de Europa para lograr el estado del bienestar en cuestiones relacionadas con la atención y el cuidado de menores y dependientes que realiza PFAU-EFFINGER, B., “New policies for caring family members in European welfare states”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, núm. 1, 2014, pp. 33-48.

<sup>38</sup> Se trata éste de un tema al que cada vez dedica más atención nuestra doctrinal. Entre otros, véanse. GIL JUNQUERO, M., “Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos”, en AAVV, *La implementación de políticas de igualdad de género en las Administraciones públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 63-76; SOTO MOYA, M.M., “La perspectiva de género en los presupuestos públicos”, en AAVV, *Fiscalidad y sesgos de género*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 167-184; y ALARCÓN GARCÍA, G., “Los presupuestos con perspectiva de género en España: una mirada”, en AAVV, *El impacto de género en una sociedad cambiante. Una visión multidisciplinar*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 23-39.

cotización de ambos sexos sin que ello implique ni la necesidad de utilizar medidas paliativas (como ficciones de cotización, complementos por maternidad en pensiones vitalicias, reservas de puestos de trabajo, etc.) ni tampoco forzar a las personas trabajadoras a renunciar a la atención y el cuidado de la familia (o incluso, a sacrificar su maternidad, como vienen haciendo las mujeres trabajadoras en las últimas décadas, haciendo peligrar el relevo generacional).

- Pero no cabe duda de que incrementar o reorientar el gasto público es una decisión política, compleja y polémica. Y para adoptarla sin aumentar el nivel impositivo de los ciudadanos se necesita partir de una economía en auge. Y es entonces cuando surge un nuevo reto: ¿cómo lograr crear el contexto económico propicio para acometer cambios de este calado?

- Hay que admitir que, como los datos estadísticos a lo largo de los años se han ocupado de revelar, en épocas de pleno empleo se reducen sustancialmente los episodios de discriminación por edad, nacionalidad, discapacidad, ideología, apariencia física y, por supuesto, por género, por condición o por orientación sexual<sup>39</sup>. Ese es el objetivo que hay que lograr, puesto que, en economías pobres, con puestos de trabajo precarios, inestables, temporales y mal retribuidos, los conflictos parecen consustanciales, y entre estos conflictos, se encuentran sin duda, todos los vinculados a la conciliación familiar, avocando en definitiva a uno de los progenitores (estadísticamente casi siempre la mujer) al sacrificio de sus oportunidades y expectativas profesionales.

---

<sup>39</sup> Aspecto sobre el que ya, desde hace años, viene llamando la atención nuestra doctrina. Al respecto, véanse RECIO ANDREU, A., “Precariedad, pleno empleo y equidad social”, *Temas para el debate*, núm. 164, julio 2008, pp. 19-20 y CAVAS MARTÍNEZ, F., “Política de empleo como responsabilidad de los poderes públicos: el objetivo del pleno empleo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. y MÁRQUEZ PRIETO, A. (dir.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Monografías de Temas Laborales, Junta de Andalucía, 2016, pp. 46-54.

- Habida cuenta de esta situación, nuestros estados, al margen del sigo político del Gobierno de cada momento, tienen que esforzarse en intensificar el número de industrias, atraer nuevos inversores, detectar nuevos yacimientos de empleo, explorar sectores de actividad emergentes, anticiparse a las demandas que requerirá el mercado de trabajo dentro de 20 años (una vez que esté totalmente implantada la inteligencia artificial a la sociedad digital en la que vivimos), buscar fuentes renovables de energía que permitan continuar sin incidencias su proceso de industrialización, potenciar la innovación tecnológica y la investigación, planteándose la conveniencia de constituir, a tales efectos, empresas estatales... En síntesis, deben emprender una ardua labor de búsqueda de nuevos mercados que ayuden a incrementar el PIB del país y a crear empleo estable y de calidad. Sólo con ello, se estará ayudando muchísimo más a la igualdad de género que cualquier norma que pudiese promulgar el legislador con el fin de potenciar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los entornos profesionales. Con ello, no sólo se incrementará el número de empresas y de cotizantes, sino también el número de recursos económicos que cada año ingresará el Estado en concepto de impuestos y cuotas de cotización.

En definitiva, se ha de ser consciente de la estrechísima relación que existe entre la economía nacional y la situación laboral de cada país. Y es que en realidad, el Derecho del Trabajo, como sector específico del ordenamiento jurídico, pese a sus loables esfuerzos, apenas puede hacer algo por sí sólo para ayudar a conseguir una igualdad laboral plena y efectiva entre mujeres y hombres. Será la política económica seguida por cada país el principal artífice de ello.

