



Mujeres con baja cualificación y sectores feminizados: Precariedad laboral y desigualdad estructural

por Miriam Judit Gómez Romero

En el mercado laboral español, las mujeres con baja cualificación constituyen uno de los colectivos más vulnerables, al experimentar una triple desventaja derivada del hecho de ser mujeres, de su nivel educativo y de la segmentación sectorial que las concentra en empleos precarios y feminizados que además coinciden con sectores de baja remuneración, como los servicios domésticos y de cuidados, la hostelería, la limpieza, el comercio minorista o los servicios sociales, donde predominan la temporalidad, la parcialidad involuntaria y la falta de estabilidad laboral.

Esta realidad se inscribe en un fenómeno de segregación horizontal y vertical que limita sus oportunidades de promoción y perpetúa brechas salariales y de pensiones.

Desde una perspectiva jurídica, el Derecho del Trabajo desempeña un papel esencial en la corrección de esta desigualdad estructural, apoyándose en los principios constitucionales de igualdad y no discriminación (arts. 9.2 y 14 CE) y en los compromisos internacionales asumidos por España, particularmente los Convenios nº 100, nº 111 y nº 189 de la OIT. En conjunto, estos tres instrumentos configuran un marco internacional que protege a las mujeres con baja cualificación en tres dimensiones complementarias: una dimensión económica, centrada en la igualdad de remuneración y la valoración objetiva del trabajo conforme al Convenio nº 100; una dimensión jurídica y formativa, orientada a garantizar la igualdad de oportunidades y a eliminar la discriminación en el acceso y condiciones de empleo, conforme al Convenio nº 111; y una dimensión laboral y social, que reconoce y dignifica los sectores feminizados del trabajo doméstico y de cuidados, en virtud del Convenio nº 189. No obstante, persisten insuficiencias normativas que dificultan la efectividad de estos derechos, pese a los avances introducidos por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la reforma del Estatuto del Trabajo del Hogar en 2022. De ahí que se haga imprescindible una reflexión sobre la necesidad de fortalecer las políticas públicas de empleo, la negociación colectiva con enfoque de género y los mecanismos de transparencia retributiva, a fin de garantizar una igualdad real y efectiva para las mujeres que ocupan los sectores más precarizados del sistema productivo español.

I. Ley de Empleo y su impacto en la inserción laboral de mujeres con baja cualificación

La Ley de Empleo (Ley 3/2023) establece un marco normativo básico para las políticas públicas de empleo, orientado a mejorar la empleabilidad, la calidad del trabajo y la igualdad de oportunidades, con especial atención a colectivos vulnerables. Entre estos, el artículo 50 reconoce a las mujeres con baja cualificación como un grupo de atención prioritaria, dada su mayor dificultad para acceder, mantener y consolidar un empleo de calidad. La Ley prevé la creación de perfiles individualizados y

la implementación de itinerarios personalizados de inserción, acompañamiento, orientación profesional, formación y recualificación, medidas que resultan esenciales para este colectivo cuya limitada formación educativa constituye un obstáculo estructural para su inserción y promoción laboral. Asimismo, la Ley incorpora explícitamente la perspectiva de género, no sólo para las mujeres en general, sino con atención reforzada a aquellas con baja cualificación o víctimas de violencia de género, permitiendo establecer condiciones específicas que favorezcan su acceso al empleo sin que esto constituya discriminación, conforme a la disposición adicional séptima.

Complementariamente, el Real Decreto-ley 1/2023 impulsa la contratación de personas con mayores dificultades de inserción mediante bonificaciones a la Seguridad Social, facilitando especialmente la transformación de contratos temporales en indefinidos; aunque no se refiere de manera explícita a todas las mujeres de baja cualificación, contempla incentivos para mujeres desempleadas de larga duración y jóvenes con baja cualificación, favoreciendo indirectamente a este grupo. En conjunto, estas normas configuran un marco que combina políticas activas de empleo, incentivos económicos y enfoque de género, orientado a reducir la vulnerabilidad estructural de las mujeres con baja cualificación en el mercado laboral español, promoviendo su empleabilidad, estabilidad y acceso a trabajos de mayor calidad.

La Ley de Empleo integra explícitamente la perspectiva de género, lo que asegura que las políticas no traten a las mujeres de manera genérica, sino que aborden específicamente las necesidades de aquellas con baja cualificación. Este enfoque reconoce la intersección entre género y nivel formativo como un factor que amplifica la vulnerabilidad y justifica medidas diferenciadas, incluyendo objetivos cuantitativos sectoriales que busquen reducir la brecha de empleo en sectores feminizados y acciones para promover la progresión hacia posiciones de mayor responsabilidad.

No obstante, la identificación como colectivo prioritario no garantiza por sí sola la efectividad de las políticas y su implementación requiere que los itinerarios, la formación y los incentivos se ajusten a las condiciones reales de estas mujeres, considerando aspectos como conciliación, carga familiar y características sectoriales. Del mismo modo, los incentivos económicos del RDL 1/2023, aunque útiles, no resuelven por completo problemas asociados a la calidad del empleo, la precariedad, la discriminación de género o la insuficiente cualificación. La Ley de Empleo prevé evaluaciones periódicas que permitirán medir el impacto real de estas medidas sobre el colectivo, garantizando que las acciones sean efectivas y contribuyan a un mercado laboral más inclusivo, equitativo y con mayores oportunidades para mujeres con baja cualificación. No obstante, esta previsión de evaluación puede resultar insuficiente si no se acompaña de mecanismos claros de rendición de cuentas y de asignación de recursos adecuados; la mera existencia de informes periódicos no asegura que las recomendaciones se traduzcan en políticas concretas ni que se corrijan las brechas estructurales de género y cualificación que persisten en sectores feminizados y precarizados.

II. Sectores feminizados y precariedad laboral

El análisis de los sectores feminizados desde la perspectiva del Derecho del Trabajo evidencia la persistencia de desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres con baja cualificación. En el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados, históricamente invisibilizado, persiste una alta informalidad y una protección social insuficiente, pese a los avances normativos introducidos con la equiparación de derechos en 2022 mediante la reforma del Estatuto del Trabajo del Hogar; la efectividad de estas medidas continúa siendo limitada por la dispersión del empleo, la precariedad contractual y la dificultad de fiscalización. La hostelería y la limpieza, por su parte, muestran una temporalidad estructural acentuada por la subcontratación y la externalización reguladas en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, mientras que la jurisprudencia del

Tribunal Supremo, a través de casos como los de “las Kellys”¹, ha puesto de relieve la necesidad de reconocer derechos colectivos y mejorar las condiciones de seguridad, salud y estabilidad laboral de estas trabajadoras. En los sectores de comercio y atención al público, la doble carga de trabajo laboral y familiar, la escasa remuneración y las limitadas oportunidades de promoción evidencian la continuidad de barreras de género y formación.

Por otro lado, la mayor preocupación en relación con el sector de los cuidados, caracterizado por condiciones laborales precarias, bajos salarios, temporalidad y jornadas parciales o irregulares, es la informalidad de las prestaciones que ponen a estas mujeres en una situación de invisibilidad. Gran parte del empleo en cuidados es informal, especialmente en asistencia domiciliaria, limitando derechos como cotización, indemnización o vacaciones. La baja cualificación restringe además la movilidad laboral y dificulta el acceso a formación y promoción profesional, consolidando su vulnerabilidad socioeconómica. La situación se agrava por la doble carga de cuidados, ya que muchas mujeres combinan empleo remunerado con responsabilidades de cuidado no remuneradas en sus hogares, reduciendo su disponibilidad para trabajos más estables y perpetuando la desigualdad de género.

Aunque la normativa laboral española, desde la Constitución y la Ley de Igualdad hasta el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Empleo y la reforma del Estatuto del Trabajo del Hogar, establece principios claros de igualdad, no discriminación y protección social, su aplicación práctica sigue siendo insuficiente para las mujeres de baja cualificación en sectores feminizados. La persistencia de la informalidad, la temporalidad, la subcontratación y la escasa valorización económica de trabajos tradicionalmente femeninos evidencia que las políticas laborales actuales no logran abordar de manera efectiva la desigualdad estructural de género. La profesionalización del sector de cuidados, la mejora de la inspección laboral, la negociación colectiva con perspectiva de género y la implementación de programas de recualificación son medidas necesarias, pero todavía parciales. La doble carga de trabajo, la limitada movilidad laboral y la vulnerabilidad económica de estas trabajadoras indican que el marco normativo requiere no solo ajustes técnicos, sino un enfoque integral que combine protección social, formación, transparencia salarial y corresponsabilidad en los cuidados. Solo mediante políticas laborales activas que reconozcan y valoren el trabajo feminizado en todos sus niveles, y que aseguren la efectiva ejecución de derechos, será posible reducir las desigualdades y garantizar una inserción laboral digna y sostenible para las mujeres de baja cualificación en España. Frente a esta situación, los desafíos para el Derecho del Trabajo incluyen el refuerzo de la inspección laboral para detectar discriminaciones indirectas, la implementación efectiva de la Ley de Empleo con programas de formación y recualificación, la negociación colectiva con perspectiva de género, la transparencia salarial y la correcta valoración de puestos de trabajo, así como la reforma de la subcontratación.

Miriam Judit Gómez Romero

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cantabria

¹ STS 438/2020, de 11 de junio, Rec. 9/2019.