

Máster en Dirección de Recursos Humanos
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso: 2019/2020
Convocatoria: Septiembre

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO
LABORAL**

INDIRECT DISCRIMINATION BY GENDER REASON IN THE WORKPLACE

Realizado por la alumna: D^a. María Yareli Martín de Ganzo

Tutorizado por la profesora: D^a. Dulce María Cairos Barreto

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa
Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

ABSTRACT

In this dissertation I intend to analyze the evolution that indirect discrimination has suffered over the years, specifically, on the grounds of gender in the workplace, through the treatment given to this concept by different Courts. Taking into account the importance of the principles of equality and non-discrimination both nationally and internationally, it is necessary to define the criteria to be considered in order to find ourselves faced with indirect discrimination, which often goes unnoticed, being much more difficult to detect than direct discrimination. This type of discrimination is suffered mostly, in the workplace, as in many other socio-economic areas, by the female group, as it continues to demonstrate today, different collective agreements as certain rules in their application. For this reason, the jurisprudence has had to analyze different assumptions, developing doctrine to determine when we are dealing with a case of indirect discrimination.

Key Words: Indirect discrimination, gender, workplace.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este trabajo pretendo analizar la evolución que ha sufrido a lo largo de los años la discriminación indirecta, en concreto, por razón de género en el ámbito laboral, a través del tratamiento que se le ha dado a este concepto por parte de diferentes Tribunales. Teniendo en cuenta la importancia que tienen los principios de igualdad y no discriminación tanto a nivel nacional como internacional, es necesario delimitar los criterios a considerar para encontrarnos ante una discriminación indirecta, que suele pasar desapercibida, siendo mucho más difícil de detectar que la discriminación directa. Este tipo de discriminaciones son sufridas mayormente, en el ámbito laboral, como en muchos otros ámbitos socioeconómicos, por el colectivo femenino, así lo siguen demostrando actualmente, diferentes convenios colectivos como determinadas normas en su aplicación. Es por ello, que la jurisprudencia ha tenido que analizar diferentes supuestos elaborando doctrina para determinar cuando estamos ante un caso de discriminación indirecta.

Palabras clave: Discriminación indirecta, género, ámbito laboral.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. CUESTIONES PREVIAS	5
1. Concepto de discriminación. Tipos de discriminación: Directa e Indirecta.	5
2. Marco normativo sobre el principio de igualdad y no discriminación por razón de género.....	8
2.1 Legislación Europea	9
2.2 Legislación española	11
III. DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO	13
IV. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO	16
V. ANALISIS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y JURISPRUDENCIA: PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN EL ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	18
1. Igualdad en el acceso al empleo	19
2. Igualdad en la promoción y en las condiciones de trabajo	25
3. Igualdad retributiva.....	30
4. Igualdad en la extinción de la relación laboral.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. BIBLIOGRAFÍA	42

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es analizar el concepto de discriminación indirecta por razón de género en el ámbito laboral.

Muchas veces consideremos que todo acto discriminatorio es directo, pero bien es cierto, que la realidad es otra, y que nos podemos encontrar casos de discriminación indirecta, que suelen pasar bastantes desapercibidos. Por ello, hemos considerado que este tema es digno de atención, sobre todo, en cuánto al género, siendo una cuestión diaria de la vida de muchas mujeres y del que se tiene muy poca información en la sociedad ya que, en cierto modo, no es tan visible como la discriminación directa.

En la Constitución Española estos principios están recogidos como derechos fundamentales en su artículo 14, resaltando que los todos los españoles somos iguales ante la ley y que ninguna persona podrá ser discriminada por distintas razones, entre las cuales podemos destacar las siguientes: por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, condición o circunstancia personal.

Más concretamente, centrándonos en la parte jurídico-laboral podemos destacar a nivel nacional el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores donde se define la discriminación indirecta pero también desarrolla todas aquellas circunstancias por las que un individuo puede verse discriminado en el ámbito de trabajo y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres donde también se recoge una definición de discriminación indirecta y se regula los preceptos del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato.

Por otro lado, también podemos destacar a nivel europeo varias Directivas en las que se fomenta la igualdad entre mujeres y hombres en materia de empleo.

También en este estudio se pretende analizar tanto jurisprudencia como doctrina de los tribunales tanto nacionales como internacionales, así como, varios Convenios Colectivos de distintos sectores con la finalidad de ver la regulación que estos recogen y si reconocen los mismos derechos a las trabajadoras que pueden verse afectadas por una discriminación indirecta.

Además, considero necesario hacer una breve exposición sobre la evolución de la mujer en el mundo laboral.

Actualmente, a través de esas distintas normativas, tanto internacionales como nacionales, se pretende fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres lidiando contra todo tipo de discriminación por razón de género en el mercado de trabajo. Es por ello, que haremos hincapié en distintas situaciones en las que se demuestre una clara discriminación indirecta dirigida hacia el colectivo de las mujeres como es el caso del acceso al empleo, la promoción en el trabajo, la brecha salarial o en la extinción de la relación laboral.

II. CUESTIONES PREVIAS

1. Concepto de discriminación. Tipos de discriminación: Directa e Indirecta.

Entrando en el análisis de la institución que nos ocupa, debemos señalar qué se entiende por discriminar, esto es, conforme a los términos establecidos por la Real Academia Española (RAE), la conducta consistente en *“dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.”*¹. Supone un ataque a la dignidad de las personas, causando efectos negativos, tales como, la pérdida de derechos fundamentales y la desigualdad para acceder a ellos.

Tradicionalmente, tanto la doctrina como la jurisprudencia han venido distinguiendo dos tipos de discriminación: directa e indirecta.

En primer lugar, Blázquez Agudo nos da una definición de lo que podemos entender como discriminación directa: *“cualquier acto, conducta o comportamiento que suponga un tratamiento o decisión perjudicial o desfavorable fundamentada precisamente en el sexo de la persona, siendo irrelevante la intención de discriminar puesto que lo importante es el efecto perjudicial de la conducta discriminatoria de quién la sufre”*².

Un ejemplo de este tipo de conducta se recoge en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de septiembre de 1988, en el que se otorga el recurso de amparo solicitado por la empleada de la empresa INSALUD, al alegar que su relación

¹ Real Academia Española (RAE) (disponible en <https://dle.rae.es/discriminar>)

² Blázquez Agudo, E.M., *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, Dykinson, Madrid, 2018, pp.15-16.

laboral se había extinguido como consecuencia de su embarazo, correspondiendo al empleador la carga de la prueba de que esa no fue la causa de extinción contractual.³

Teniendo en cuenta esto, se entiende por discriminación directa aquella situación en la que la mujer se ve directamente afectada por la conducta de un tercero, en cambio, si en lugar de la mujer, se hubiese encontrado un hombre, el tercero hubiese actuado de forma distinta. Esto quiere decir que, en una misma situación se le da un trato distinto dependiendo de si es hombre o mujer, por lo general, viéndose más afectadas estas últimas.

En segundo lugar, centrándonos en el concepto que nos interesa en el presente trabajo, la discriminación indirecta, Rey Martínez señala que *“son discriminaciones indirectas aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutros respecto del sexo, pero de los que derivan, por desigual situación fáctica de los hombres y mujeres afectados, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tiene sobre los miembros de uno y otro sexo”*⁴.

A este tipo de discriminación también se le denomina “discriminación de impacto”, debido a que mide el impacto que se puede producir cuando a determinados grupos que estén en una situación peor o inferior, (por ejemplo, las mujeres, por razón de género o una minoría étnica), se les trate jurídicamente diferentes o mejor, respecto de la mayoría⁵.

Conforme a lo expuesto, la discriminación indirecta se refiere a una situación aparentemente neutral en la que supuestamente no hay discriminación, pero si analizas las condiciones de cada persona, se puede deducir una desigualdad en el trato.

El concepto de discriminación indirecta nace a razón de la Sentencia Griggs versus Duke Power Company, del 8 de marzo de 1971, dictada por el Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos. En este supuesto, unos trabajadores afroamericanos denuncian a una compañía eléctrica de Carolina del Norte al exigirles para contratarlos o concederles un ascenso, disponer de diploma en el que se constate haber finalizado los

³ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 166/1988, de 26 de septiembre de 1988, BOE-T-1988-23800.

⁴ Rey Martínez, Fernando, “Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español”, *Revista Derecho del Estado*, n.º 25, diciembre de 2010, pp-15.

⁵ Rey Martínez, Fernando, “Igualdad y Prohibición de Discriminación: de 1978 a 2018”, *UNED. Revista de Derecho Político*, n.º 100, septiembre-diciembre 2017, pp-17.

estudios secundarios u obtener unas notas bastantes elevadas en dos test de inteligencia general⁶.

En la práctica, se demostró que este colectivo sacaba en los test notas más bajas debido a que la formación académica recibida era inferior a la de los blancos e incluso muchos ni siquiera tenían la oportunidad de finalizar sus estudios secundarios.

Con esta sentencia, el Tribunal Estadounidense, se mostró por primera vez partidario de la doctrina del *disparate impact* (lo que conocemos en España como discriminación indirecta o de impacto), y declaró que el *Título VII de la Civil Rights Act de 1964* prohíbe la discriminación o clasificación por etnias o razas y todas aquellas conductas que suponen efectos discriminatorios sobre los grupos protegidos, a pesar de ser aparentemente neutras en su enunciación. Además, la Civil Rights Act establecía que la carga de la prueba de una medida empresarial discriminatoria o desproporcionada hacia un determinado colectivo correspondería al empresario. Con esto, se quería conseguir la propia decisión del empresario para instaurar planes de acción afirmativa que corrigiesen ese impacto discriminatorio y, de este modo, evitaban tener que probar que las medidas adoptadas no eran discriminatorias⁷.

En Europa, este concepto se introdujo por primera vez con la Sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de fecha 8 de abril de 1976, relativo al caso de la azafata Gabrielle Defrenne que denuncia a su empresa, la compañía aérea SABENA, solicitando la compensación correspondiente al haber sufrido discriminación por razón de género al percibir una retribución inferior a la de sus compañeros hombres que desempeñaban igual o similar puesto de trabajo entendiéndose que se había producido una violación del artículo 119 del Tratado de Roma. El Tribunal de Justicia finalmente estimó la demanda de Defrenne entendiéndose respecto del artículo 119 lo siguiente: *“puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Estos órganos jurisdiccionales tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución*

⁶ Rey Martínez Fernando, “La Discriminación racial en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 79, enero-abril 2007, pp- 25.

⁷ Gudín Rodríguez-Magariños Faustino, *Introducción al Derecho Norteamericano*, ediciones experiencia, Barcelona, 2017, pp- 195-196.

desigual de trabajadores femeninos y masculinos por un mismo trabajo, cuando éste se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público”⁸.

Por último, en España, el término de discriminación indirecta, aparece por primera vez con la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 1 de julio de 1991. Esta sentencia hace referencia a la vulneración del principio de igualdad, del que hablaremos más adelante, por discriminación en materia salarial por razón de sexo⁹. Y, además, me parece interesante destacar el siguiente párrafo de la mencionada sentencia: *“La prohibición constitucional de discriminación por características personales y en particular por el sexo, como signo de pertenencia de la mujer a un grupo social determinado objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica, se conecta también con la noción sustancial de igualdad. Ello permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no sólo la noción de discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo donde el sexo sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo”¹⁰.*

2. Marco normativo sobre el principio de igualdad y no discriminación por razón de género

Tal y como hemos ido mencionado anteriormente, en el presente trabajo nos vamos a centrar en la discriminación indirecta, en concreto, por razón de género en el ámbito laboral, para lo cual debemos saber que legislación se debe aplicar tanto en España como a nivel de la Unión Europea.

⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas n.º 43/75, de fecha 8 de abril de 1976. De este caso, hubo una primera sentencia dictada por el Tribunal de Justicia el 25 de mayo de 1971.

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 145/1991, de fecha 1 de julio de 1991, BOE-T-1991-18832.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 145/1991, de fecha 1 de julio de 1991, BOE-T-1991-18832.

2.1 Legislación Europea

En el Marco de la Unión Europea, el 25 de marzo de 1957, se firmó en Roma el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (también denominado Tratado de Roma), entrando en vigor el 1 de enero de 1958. A pesar de que en este Tratado no existía una política comunitaria en materia de igualdad,¹¹ sí que se pueden observar algunas referencias al tema, por ejemplo, en su artículo 119, menciona el principio de igualdad en materia de retribuciones entre “*los trabajadores masculinos y femeninos*”¹² cuando desempeñan el mismo trabajo.

Por otra parte, en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, se ratificó la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores. Esta normativa avala la importancia de luchar contra la discriminación en todas sus formas, sobre todo, por razón de sexo, para así garantizar la igualdad de trato y combatir la exclusión social. Además, de forma expresa en su artículo 16, recoge la necesidad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También indica fomentar acciones para conseguir una igualdad en el acceso al empleo, retribución, formación, condiciones de trabajo, entre otros¹³.

Posteriormente, entra en vigor, el 1 de mayo de 1999, el Tratado de Ámsterdam por el cual se modifica el Tratado Constitutivo de la Unión Europea. Considero que, este Tratado supuso un gran progreso para la mujer en el ámbito laboral, al determinar cómo derecho fundamental la no discriminación por razón de género y la igualdad entre hombres y mujeres. Supone un compromiso real por parte de la Unión Europea (en adelante, UE) para garantizar una mejor situación de la mujer en la vida profesional.

Para fomentar esa igualdad entre hombres y mujeres este Tratado modificó los artículos 2 y 3 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea. Asimismo, también amplía el contenido del artículo 141 (anteriormente artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, que establece el principio de igualdad de

¹¹ Velasco Portero, M.^a Teresa, “La Igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 92, marzo-2011, pp-192.

¹² Artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, 25 de marzo de 1957, (disponible en <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>)

¹³ Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, 9 de diciembre de 1989, (disponible en <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm#a16>)

retribuciones entre hombres y mujeres para un mismo trabajo, añadiendo el inciso “*para un trabajo de igual valor*”¹⁴.

Una novedad de este Tratado, es el apartado 4 del artículo 141, que recoge la posibilidad de establecer acciones positivas, (aunque no se mencionen de manera explícita), en cuestión de igualdad de oportunidades entre ambos sexos en la vida laboral. El objetivo de este nuevo apartado es en palabras de García Muñoz: “*suprimir las discriminaciones estructurales que sufren las mujeres y permitir al Tribunal que ejerza un control más eficaz a fin de autorizar la adopción de medidas destinadas a ello*”¹⁵.

Por otro lado, en el año 2000, se firmó la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, prohibiendo en su artículo 21 toda discriminación, y en particular, la ejercida por determinadas razones,¹⁶ tratándose, por tanto, de un mandato antidiscriminatorio con mención específica de unas causas prohibidas¹⁷.

También, proclama en su artículo 23 que: “*La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado*”¹⁸. En este precepto está reconociendo de manera concreta el derecho de igualdad por razón de género en todos los ámbitos, haciendo especial referencia al ámbito del empleo y admitiendo la validez a nivel de la UE de las medidas de acción positiva¹⁹.

Todos estos conceptos en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, en el ámbito de las relaciones laborales, han sido desarrolladas por numerosas Directivas Comunitarias, pero solo voy a nombrar las que a mi juicio, hoy en día, son más importantes:

¹⁴ Artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999.

¹⁵ García Muñoz, Victoria, *Los derechos de la mujer y el Tratado de Ámsterdam*. Ed: Parlamento Europeo, L – 2929 Luxemburgo, 1998, Pág. 76.

¹⁶ Artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE “*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*”

¹⁷ Velasco Portero, M.^a Teresa, “La Igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 92, marzo-2011, pp-197.

¹⁸ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. “DOUE” núm. 83, de 30 de marzo de 2010 (disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>)

¹⁹ Velasco Portero, M.^a Teresa, “La Igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 92, marzo-2011, pp-197.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta directiva determina la noción de lo que debemos entender por discriminación directa e indirecta, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé que los Estados Miembros creen organismos que promuevan la igualdad de trato entre hombre y mujeres²⁰.

Para finalizar, la Directiva 2010/41/UE del parlamento europeo y del consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, se adapta a la sociedad más actual y deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo²¹.

2.2 Legislación española

A raíz de todos estos Tratados y Directivas formulados por la UE, nuestro país ha elaborado varias normativas en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, y así de esta manera, poder cumplir con los objetivos marcados por la UE sobre esta cuestión.

De este modo, en el plano jurídico español, la discriminación por razón de género está prohibida por la ley. Esto se deriva de varios artículos de la Constitución Española (en adelante, CE).

Principalmente, hay que mencionar el artículo 14 de la CE que sigue el siguiente tenor literal: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*²². También, cabe mencionar el apartado 2 del artículo 9 de la CE que indica que los poderes públicos

²⁰ Schonard Martina, “La Igualdad entre Hombres y Mujeres”, Fichas Técnicas sobre la Unión Europea, 2019, (disponible en https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2017/N54585/es.pdf)

²¹ Schonard Martina, “La Igualdad entre Hombres y Mujeres”, Fichas Técnicas sobre la Unión Europea, 2019, (disponible en https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2017/N54585/es.pdf)

²² Artículo 14 de la Constitución Española (disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a14>)

tienen la obligación de promover la libertad e igualdad real y efectiva de los individuos y de los grupos en que se integra²³.

Más relacionado con el ámbito laboral, encontramos el artículo 35.1 de la CE que dispone lo siguiente: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*²⁴.

Por tanto, conforme a todos estos preceptos, se deduce que nuestra Carta Magna recoge el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental de todos los individuos.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁵, en adelante, ET, en su artículo 4.2.c), regula el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente en el trabajo por razones de sexo, complementándose con el artículo 17 del ET, determinando la nulidad de todas aquellas condiciones laborales, decididas a través de negociación colectiva o unilateralmente por el empresario, que supongan discriminación por razón de sexo. Además, este artículo en su apartado 4, favorece el acceso al empleo de las mujeres, así como su promoción y formación.

Siguiendo con la normativa española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁶, en su artículo 6 del Título I relativo a la igualdad y la tutela contra la discriminación nos da una definición de lo que debe entenderse por discriminación directa e indirecta: *“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan*

²³ Artículo 9 de la Constitución Española (disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a14>)

²⁴ Artículo 35 de la Constitución Española (disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a14>)

²⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>)

²⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>)

*justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados*²⁷.

Esta Ley surge como consecuencia de la necesidad de hacer efectivo el principio de igualdad, ya que, aunque se han realizados bastantes avances, la inferioridad de la mujer sigue siendo notable en todos los ámbitos de la sociedad. Esa desigualdad afecta al ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres²⁸.

Esta Ley también hace referencia a la empleabilidad, formación y promoción de la mujer, así como, a la necesidad u obligación de establecer mejoras que favorezcan a la mujer en el ámbito laboral, a través de prácticas y acciones formativas. Esto se ve reflejado en los artículos 42 y 43 de la citada Ley.

En definitiva, como podemos observar en todos estos preceptos, el derecho de no discriminación siempre va ligado al principio de igualdad. Esto quiere decir, que todo trato desigual conlleva una discriminación. Por ello, el actual sistema legislativo está orientado a crear una sociedad en la que se intenta eliminar, en todos los aspectos de la vida, actos que conlleven un trato desigual, sobre todo, por razón de género en el ámbito laboral.

III. DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Como hemos visto anteriormente, tanto el principio de no discriminación como el de igualdad van unidos, se trata de derechos fundamentales registrados en todas las declaraciones de derechos humanos internacionales y en todas las constituciones de Estados democráticos²⁹. Sin embargo, no debemos confundir estos dos preceptos y por ello, es necesario precisar y delimitar las nociones de igualdad y no discriminación.

Asimismo, volvemos a nombrar el artículo 14 de nuestra Carta Magna, que garantiza, por un lado, el principio de igualdad de todos los españoles ante la ley, y, por otro lado, la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o

²⁷ Artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁸ Sevilla Merino, Julia, “Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial Referencia a la participación política”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º extra 2, 2007, pp-15.

²⁹ Pérez del Río, Teresa, *Guía de Negociación Colectiva sobre la Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Andalucía, 2009, pp. 7.

cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Como podemos ver, esta norma se puede dividir en dos partes.

Aunque el principio de no discriminación sea una derivación del principio de igualdad³⁰, varias sentencias del Tribunal Constitucional han reconocido cierta autonomía al principio de no discriminación respecto al principio de igualdad en sentido formal, destacando la sentencia de fecha 16 de julio de 1987³¹, que supuso un antes y un después entre estos dos conceptos, ya que reconoce la teoría de que el artículo 14 es susceptible de división distinguiendo entre principio de igualdad y principio de no discriminación³².

Siguiendo la línea de esta sentencia, se encuentran, por ejemplo, las sentencias del Tribunal Constitucional de fecha de 14 de febrero de 2002: *“La virtualidad del art. 14 CE no se agota, sin embargo, en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación”*³³, o la sentencia de fecha 28 de marzo de 2011: *“como ha declarado reiteradamente la doctrina constitucional, es necesario distinguir dentro del art. 14 CE entre el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación”*³⁴.

El principio de igualdad supone reconocer el tratamiento igualitario de todos los ciudadanos ante la ley, es decir, la ley es igual para todos sin ejercer ningún tipo de

³⁰ Álvarez del Cuvillo, Antonio, “Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo. Tema 2. Cuestiones Generales sobre Discriminación”, 2013-2014.

³¹ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 128/1987, de 16 de julio de 1987, BOE-T-1987-18628, *“El art. 14 de la Constitución viene a establecer, en su primer inciso, una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley. Pero, a continuación, procede a referirse expresamente a una serie de prohibiciones de motivos de discriminación concretos, entre los que se encuentran los derivados del sexo de las personas. Esta referencia constitucional expresa no implica la creación de una lista cerrada de supuestos de discriminación; pero sí representa una explícita interdicción del mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la C.E. En este sentido no debe ciertamente olvidarse la expresada exclusión de la discriminación por razón del sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 C.E., y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina: situación que, en el aspecto que aquí interesa, se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo.”*

³² Fabregat Monfort, Gemma, *La Discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pp. 29.

³³ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 39/2002, de 14 de febrero de 2002, BOE-T-2002-5097.

³⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 36/2011, de 28 de marzo de 2011.

distinción. Sin embargo, esto no quiere decir que no se puedan hacer distinciones normativas entre unas personas u otras con condiciones diferentes, ya que el Derecho consiste en dar solución jurídica a las distintas situaciones que plantea la vida.

De este modo, la Ley también permite, en aras del principio de igualdad, el tratamiento desigual de aquellas situaciones o circunstancias que son diferentes, pero este tratamiento distinto debe estar justificado por un motivo objetivo y razonable y debe ser proporcionado en sus efectos, tal y como manifiesta la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de octubre de 2017: *“el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.”* Además, añade que: *“También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos”*³⁵.

A razón de todo esto, podemos destacar el trato diferenciado que se le ha venido dando al colectivo de mujeres en las últimas décadas, debido a la situación de discriminación a la que se han visto sometidas respecto de los hombres a lo largo de la historia. Por este motivo, han surgido leyes como la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo normativas que favorecen a la

³⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 112/2017, de 16 de octubre de 2017.

mujer en todos los ámbitos sociales, o algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores que favorecen a la mujer haciendo hincapié en el ámbito laboral.

La igualdad entre mujeres y hombres ha ido adquiriendo mucha más fuerza y relevancia debido a los grandes movimientos feministas que se han llevado a cabo a lo largo de estos últimos años. Sin embargo, considero que a día de hoy sigue sin existir una equidad real entre hombres y mujeres y me muestro conforme con las palabras de Ruíz Chacón: “(...) esa igualdad entre hombres y mujeres es más aparente que efectiva y se manifiesta más sobre el papel que en el mundo de los hechos (...)”³⁶, por lo que siguen siendo víctimas de la precariedad laboral.

IV. LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

La entrada de la mujer en el ámbito laboral se retorna a finales del siglo XIX durante la época de la revolución industrial, sin embargo, no tenían ni los mismos derechos ni las mismas condiciones laborales que los hombres, por ejemplo, sus salarios eran más bajos que los de los hombres convirtiéndose, de este modo, en mano de obra barata³⁷.

Durante los distintos conflictos bélicos que tuvieron lugar a mediados del siglo XX, los hombres se vieron obligados a dejar sus puestos de trabajo y fueron las mujeres las que desarrollaron un papel fundamental. Pasaron a sustituir a los hombres en las fábricas, dejando su labor tan arraigada de ama de casa y, además, ayudaron a levantar la economía³⁸.

Es justo en este momento, cuando nace en Estados Unidos, el famoso cartel “We can do it” (en español, nosotras podemos), que se convirtió en un símbolo del movimiento feminista apoyando a la fuerza y poder de las mujeres trabajadoras³⁹.

En España, la participación visible de la mujer en la esfera laboral se remonta al último tercio del siglo XX,⁴⁰ esta tardía es consecuencia de la dictadura franquista en la

³⁶ Ruíz Chacón, María Jesús, “Hacia la Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres en España”, *Foro Español de Laboristas*, 2018 (disponible en <https://forelab.com/home/premios-forelab/vii-premio-jovenes-laboristas-2017-finalistas/>)

³⁷ Jordá, Adela, “Historia laboral femenina en la primera mitad del siglo XX”, (disponible en <https://www.monografias.com/trabajos90/historia-laboral-femenina-primera-mitad-del-siglo-xx/historia-laboral-femenina-primera-mitad-del-siglo-xx.shtml>)

³⁸ Fernández, Ana, “Mujeres en el mundo Laboral”, *La Vanguardia*, 14 de octubre de 2019, (disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundolaboral.html>)

³⁹ Fernández, Ana, “Mujeres en el mundo Laboral”, *La Vanguardia*, 14 de octubre de 2019, (disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundolaboral.html>)

que se vio inmerso el país desde el año 1936 hasta el año 1975. Este período de dictadura trato de alejar a la mujer del ámbito laboral, encerrándolas en los roles de madres y esposas y destinándolas solo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos⁴¹. Especialmente, la mujer que iba a contraer matrimonio se veía obligada a dejar su puesto de trabajo. Cabe mencionar, que si la mujer trabajaba sus condiciones laborales eran muy inferiores a la de los hombres.

Fue a partir de la Constitución Española de 1978 cuando se empezó a valorar una igualdad de trato entre hombres y mujeres tanto a nivel social como laboral, y que, a día de hoy, ha permitido que la mujer avance en la sociedad española.

En el 2019, según la Encuesta de Población Activa (EPA), se superó la cota de los nueve millones de mujeres trabajadoras en promedio anual⁴². Sin embargo, la tasa de actividad de las mujeres, aunque creciente a lo largo de los años, sigue siendo menor al de los hombres trabajadores, tal y como se observa en el siguiente gráfico:⁴³



Como consecuencia, esto conlleva que las mujeres tengan mayores tasas de desempleo que los hombres. También podemos destacar que los contratos temporales

⁴⁰ Millán Vázquez de la Torre, M^a Genoveva, del Pilar Santos, Manuela, Pérez Naranjo, Leonor M^a, “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”, *Scielo*, vol.21, n.º 84, abril-junio 2015, (disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008).

⁴¹ Castán, Jaime, “Las mujeres también ganaron el pan: trabajo y género durante el franquismo”, *Izquierda Diario*, 23 de enero de 2018, (disponible en <http://www.izquierdadiario.es/Las-mujeres-tambien-ganaron-el-pan-trabajo-y-genero-durante-el-franquismo>).

⁴² Escudero, Jesús, “España superó en 2019 la cota de 9 millones de trabajadoras, ¿a qué se dedican?”, *El Confidencial*, 29 de enero de 2020, (disponible en https://www.elconfidencial.com/economia/2020-01-29/empleo-trabajo-mujeres-ocupadas-nueve-millones_2431756/).

⁴³ Instituto Nacional de Estadística, Resultados Nacionales de Tasas de actividad por sexo y grupo de edad, (disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050#!tabs-grafico>).

entre las mujeres son superiores respecto de los hombres y que, además, son totalmente mayoritarias en los trabajos a tiempo parcial.

Para una mejor comprensión del problema que tratamos en el presente trabajo considero necesario destacar que en una sociedad capitalista la posición social de cada persona viene determinada por su posición en el mercado de trabajo. Esa posición incide en la posibilidad de disfrutar de una buena educación y formación, de una vivienda digna e incluso a la vida, ya que como muestran muchas estadísticas muchas mujeres que sufren violencia de género dependen económicamente de sus agresores. Por ello, la exclusión en el mercado de trabajo es una de las peores situaciones sociales en la que puede encontrarse una persona ya que como consecuencia puede derivar en la exclusión social. No solo se trata de una circunstancia con carácter social, sino que también es de tipo normativo. Las normas laborales tratan de garantizar una igualdad de disfrute en los derechos fundamentales por lo que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo se convierte en uno de sus criterios principales, contribuyendo al mismo tiempo a garantizar una protección contra la exclusión social⁴⁴.

En definitiva, podemos observar que la mujer siempre se ha visto limitada y discriminada en el acceso al empleo siendo uno de los obstáculos más difícil que ha de pasar y que, además, se incrementa en épocas de crisis económicas⁴⁵.

V. ANALISIS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y JURISPRUDENCIA: PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN EL ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para completar este trabajo, he decidido analizar un total de 5 Convenios Colectivos y 1 plan de igualdad con respecto a las distintas medidas adoptadas para favorecer, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, las situaciones de acceso al empleo,

⁴⁴ Del Río Pérez, Teresa, *La Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Andalucía, 2009, pp. 59.

⁴⁵ Rodríguez Escanciano, Susana, *La Protección jurídico-laboral de la mujer: Luces y Sombras*, Cedecs Editorial, 2004.

promoción y condiciones de trabajo y la igualdad en las extinciones del contrato de trabajo:

- Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.
- Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.
- Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.
- Resolución de 2 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.
- Resolución de 8 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Onet Iberia, SA.

1. Igualdad en el acceso al empleo

Centrándonos en la discriminación indirecta por razón de género en el acceso al empleo, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la no discriminación en las relaciones laborales. En su apartado 1 recoge que serán nulos, y por lo tanto, quedan sin efecto *“los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil,*

condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”⁴⁶.

Por otro lado, en su apartado 4 indica que la negociación colectiva puede establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres en todas las profesiones a través de reservas y preferencias en las condiciones de contratación que garanticen, en igualdad de condiciones, la preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

Igualmente, la negociación colectiva podrá establecer estas medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y de formación para que en igualdad de condiciones tengan preferencia las personas del sexo menos representando favoreciendo su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate⁴⁷.

Asimismo, conforme a esta normativa, numerosas empresas han incorporado a sus convenios colectivos planes de igualdad o el compromiso de garantizar una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres a través de cláusulas destinadas a favorecer, por ejemplo, el acceso al empleo de las mujeres, la promoción y condiciones de trabajo o la igualdad en la extinción del contrato de trabajo.

De este modo lo demuestra la entidad Onet Iberia, S.A., a través de la Resolución de 8 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica su Plan de Igualdad.

Entre los objetivos generales del Plan de Igualdad de la empresa Onet Iberia, S.A. está el de garantizar *“el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres,*

⁴⁶ Artículo 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁷ Artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

atendiendo a las oportunidades de acceso y desarrollo profesional”⁴⁸. Por otro lado, también establece varios objetivos específicos en relación al acceso y selección, de los cuales nombraré, según considero más interesantes, a continuación:

- Para garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se examinan todos los procedimientos y herramientas utilizados a la hora de seleccionar al personal, a través de procedimientos estándares, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Favorecen la representación de mujeres en aquellas áreas donde están menos presentes, para ello, determinan como principio general la selección de mujeres en aquellos grupos profesionales masculinizados de nueva concesión para cubrir nuevas vacantes en igualdad de méritos y capacitación o fomentan la participación de las mujeres en la formación de puestos de trabajo o actividades masculinizadas.

La razón de ser de estas medidas es evitar la discriminación de las mujeres en situaciones, que, aunque supuestamente neutras, en realidad, puedan suponer un inconveniente que les impida acceder al empleo por tratarse por ejemplo de una actividad donde tradicionalmente el hombre pueda tener mayor formación, al tratarse de un puesto de trabajo masculinizado.

Sin embargo, por otro lado, hay varios convenios que, en mi opinión, recogen una discriminación indirecta en el acceso al empleo, ya que, hacen referencia a la experiencia previa en la empresa. Así podemos destacar Convenio Colectivo de la industria Química en su artículo 11.1: *“Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado (...) incluida la actividad laboral en el marco de la formación profesional dual y contrato en prácticas. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que,*

⁴⁸ Resolución de 8 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Onet Iberia, SA.

*en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate*⁴⁹.

Este tipo de requerimiento, como es la experiencia previa, puede parecer lógica e incluso objetiva si se quiere que la actividad laboral se desarrolle siempre en perfectas condiciones, pero en realidad lo que fomenta es la segregación por razón de sexo en el sector o en la empresa al otorgar preferencia a aquellos trabajadores que ya hayan desempeñado esas funciones.

Sigue esta línea, el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad, el cual recoge en su artículo 8 el principio de igualdad y no discriminación que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, añadiendo, además, que todas las empresas sujetas al convenio deben contar con un Plan de Igualdad.⁵⁰

No obstante, en ningún momento el convenio en sí mismo establece medidas de igualdad destinadas a favorecer el acceso al empleo, sino que lo deja en manos de las empresas acogidas a dicho convenio. También el mencionado artículo hace referencia al lenguaje utilizado en el Convenio Colectivo. Este lenguaje desde mi punto de vista, no se trata de un lenguaje inclusivo ya que solamente utilizan única y exclusivamente el masculino (“trabajador”, “empleado”, “operario”). Además, en su artículo 28 que regula la clasificación de los grupos profesionales podemos observar un claro sexismo debido a que se recogen todas las categorías en masculino menos las de “azafata/o” y “limpiador/a”.

En cuanto a la jurisprudencia, numerosas sentencias del Tribunal Supremo reflejan varias situaciones de discriminación indirecta de la mujer en el acceso al trabajo, mostrándose siempre a favor de los principios de igualdad y no discriminación. Por ejemplo, en la Sala de lo Contencioso con sede en Madrid, podemos destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 14 de noviembre de 2005, en donde la empresa Solvay, S.L., (que se rige por el Convenio Colectivo de la Industria química), demandada por Unión Sindical Obrera, realiza un proceso de

⁴⁹ Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

⁵⁰ Artículo 8 de la Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

selección del personal para cubrir puestos de trabajo en las unidades de fabricación a través de una oferta pública de empleo.

Como uno de los requisitos se solicitaba una Formación de Grado Superior o FPPII y, además, se valoraba mejor a los candidatos de la rama técnica, no llegando ninguna mujer al final del proceso. Esta decisión empresarial no es justificada pues tal y como se desprende de la sentencia se requería para la selección del personal: *“una especialidad técnica, no previsto en el convenio colectivo, que se limitaba a exigir para tal contratación meros conocimientos en el ámbito de educación primaria o secundaria obligatorio o un ciclo formativo de grado medio”*⁵¹.

Tal exigencia afecta mucho más al colectivo femenino porque tienen menor acceso a la formación profesional grado II en rama técnica, ya que se trata titulaciones cursadas y obtenidas mayoritariamente por hombres, tal y como dispone una certificación de la Consejería de Educación y Juventud del Gobierno de Cantabria, suponiendo, por tanto, una clara desventaja frente a los hombres.

De este modo, vemos como de un tratamiento aparentemente neutro como es el requisito de poseer una titulación de rama técnica, no negando en ningún momento la contratación de mujeres, *“resultaba sin embargo ilegítimo entonces porque sus efectos eran perjudiciales para determinado colectivo. De los elementos fundamentales de la discriminación sexista indirecta queda acreditado entonces el llamado impacto adverso.”* Además, se excluyó del proceso a la única mujer que poseía tal especialidad y se prefirió la contratación de tres trabajadores que carecían de tal titulación⁵².

Por su parte, en la Sentencia de fecha de 17 de julio de 2012 se demanda a la Consejería de Fomento de la Junta de Extremadura por promover un concurso para la contratación de las obras de la Estación Depuradora de Aguas Residuales estableciendo como uno de los criterios de adjudicación del contrato el criterio de igualdad, que otorgaba puntuaciones en atención al porcentaje femenino fijo en la empresa licitadora. La Sala desestima la demanda e indica que las Administraciones Públicas en virtud de

⁵¹ Artículos 21 y 22 de la Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. Sala de lo Penal, n.º 1161/2005, de fecha 14 de noviembre de 2005.

la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, deben *“favorecer laboralmente a la mujer, en caso de igualdad de méritos entre candidatos”*⁵³.

Con esta sentencia, lo que se quiere reivindicar es que la legislación administrativa también debe adecuarse a los principios de igualdad y no discriminación hacia la mujer, y promover prioritariamente a las mujeres en el sector de la función pública en el que se hallan infrarrepresentadas como medida de discriminación positiva.

Por otro lado, también el Alto Tribunal habla de discriminación indirecta en su sentencia de 4 de mayo de 2000, en donde un sindicato denuncia a la empresa FASA-RENAULT por considerar que *“ha incumplido sus compromisos en orden a la contratación eventual como especialistas de mujeres en talleres”* y, asimismo, alegó que el título de formación Profesional-2 exigido por la empresa para la contratación de especialista excede de lo que dispone el Convenio Colectivo, en donde no se exige titulación alguna (no justificando la empresa por qué exige esa titulación), y al mismo tiempo defiende que: *“es perjudicial para el colectivo femenino, que por razones socio-económicas no suele poseer tal título; siendo significativo que la propia sentencia de instancia en su hecho probado sexto expresa que “son escasas” las mujeres que lo tienen. Y en todo caso, la empresa no ha aportado ninguna prueba objetiva y razonable de tal exigencia”*⁵⁴.

En cuanto a la Jurisprudencia Europea podemos destacar la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de fecha 18 de octubre de 2017⁵⁵ en donde la Sra. Maria-Eleni

⁵³ Sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, n.º 5294/2012, de fecha 17 de julio de 2012, *“Así pues, una interpretación conjunta de los preceptos, conlleva a entender que, con la finalidad de igualar laboralmente a hombres y mujeres, el Legislador ha querido introducir una serie de medidas de “discriminación positiva” que favorezcan la incorporación laboral y profesional de la mujer, dando un mandato a las Administraciones en tal sentido.” “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”*

⁵⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, n.º 3708/1999, de 4 de mayo de 2000.

⁵⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 18 de octubre de 2017, C-409/16, ECLI:EU:C:2017:767. El Tribunal termina declarando que: *“Las disposiciones de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que supedita la admisión de los candidatos al concurso para el ingreso en la Escuela de Policía de dicho Estado miembro, independientemente de su sexo, a un requisito de estatura física mínima de 1,70 m, toda vez que esa normativa supone una*

Kalliri, interpone un recurso de anulación, (basándose en el artículo 2 apartado 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976), contra las bases que regulan la admisión de los candidatos para la entrada en la Escuela de Policía griega, pues, establece como uno de los requisitos la exigencia de una estatura mínima de 1.70 metros, independientemente del sexo de la persona.

El Gobierno griego indica que la normativa tiene como objetivo el desarrollo efectivo de la actividad de la policía, y que la posesión de una determinada estatura constituye un criterio necesario para alcanzar ese objetivo.

El órgano jurisdiccional remitente determina que la mayoría de las mujeres tienen una estatura inferior a 1,70 metros, por lo que el colectivo femenino estaría sufriendo un perjuicio frente a los hombres en cuanto al acceso al concurso.

Finalmente, el Tribunal de Justicia Europeo falla en el sentido de considerar la norma litigiosa como una desventaja para muchas más mujeres que para los hombres, y que además no es necesaria ni adecuada para el objetivo que persigue, por lo que se estaría incurriendo en una discriminación indirecta.

De todas estas sentencias podemos observar que se desprenden los requisitos para considerar que estamos ante una discriminación indirecta: Criterio aparentemente neutro pero que pone en desventaja a personas de un sexo con respecto al otro y sin una justificación objetiva ante una finalidad legítima.

2. Igualdad en la promoción y en las condiciones de trabajo

Los artículos 22 a 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores hacen referencia a la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, en el sistema de clasificación profesional, promoción y formación profesional en el trabajo y en los ascensos⁵⁶.

desventaja para un número mucho mayor de personas de sexo femenino que de sexo masculino y que la citada normativa no parece adecuada ni necesaria para alcanzar el objetivo legítimo que persigue, circunstancia que corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar.”

⁵⁶ Artículo 22.3, 23.2 y 24.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente: “3. *La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1*”, “2. *En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo*”, “2. *Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y*

Aquí, por ejemplo, podemos destacar el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes⁵⁷ el cual establece las normas básicas de trabajo de las empresas que venían rigiéndose por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, aplicándose, igualmente este convenio a las empresas que forman parte de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) que no tuvieran convenio colectivo propio, como, por ejemplo, el Corte Inglés, Ikea, etc. Este Convenio entró en vigor en enero de 2017 finalizando en diciembre de 2020.

En cuanto a la promoción profesional este Convenio Colectivo regula en su artículo 11 que se garantizará “(...) *la inexistencia de discriminación indirecta entre los empleados (...)*”. Por otro lado, su artículo 12 regula el régimen de ascensos (mediante libre designación, por concurso oposición o evaluación continua y por el ejercicio de la práctica).

Cabe destacar que no solo este Convenio hace referencia al sistema de libre designación por la empresa para cargos de confianza, sino que la gran mayoría de los convenios analizados lo mencionan, y otro claro ejemplo es el artículo 46 apartado 1 del Convenio Colectivo del sector de la Construcción: “*El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa*”⁵⁸ o el artículo 19 del Convenio Colectivo general de la industria química: “*El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Jefatura de las áreas de Prevención de Riesgos Laborales o Medio Ambiente, Publicidad y/o Marketing, Inspección, etc., serán de libre designación por la empresa*”⁵⁹.

sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”

⁵⁷ Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes.

⁵⁸ Artículo 46.1 de la Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.

⁵⁹ Artículo 19.1 de la Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

Desde mi punto de vista, considero que este sistema de promoción lo que fomenta es la segregación por sexos, en otras palabras, por norma general las mujeres suelen ocupar puestos de menor importancia en las empresas y este sistema dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad ya que se terminan eligiendo a aquellos trabajadores que según la concepción social están más capacitados para desempeñar esas actividades o funciones.

Por otro lado, los convenios analizados disponen de forma general de un sistema de promoción objetivo basado en una valoración de méritos, como por ejemplo, el Convenio Colectivo de la construcción (artículo 46.2: *“Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: a) Titulación adecuada, b) Conocimiento del puesto de trabajo, c) Historial profesional, d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional, e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar”*)⁶⁰, o de la industria química (artículo 19.2: *“Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación”*)⁶¹, pero que, sin embargo, podría tratarse de un sistema que encubre discriminaciones indirectas hacia las mujeres y que puede generar cierta discrecionalidad por parte del empresario.

En primer lugar, valorar la antigüedad del trabajador, por ejemplo, puede parecer un criterio neutro, pero en realidad resulta más favorable para los hombres, y esto se debe a que, como ya se ha explicado anteriormente, la entrada en el mundo laboral de la mujer se produjo mucho más tarde en comparación con el hombre, por lo que, el simple hecho de considerar la antigüedad como un mérito a la hora de poder ascender a un puesto de

⁶⁰ Artículo 46.2 de la Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.

⁶¹ Artículo 19.2 de la Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

trabajo de categoría superior, contribuye a que los trabajadores hombres obtengan mayores puntos y por lo tanto, puedan ascender con mayor facilidad.

En segundo lugar, la formación, (no solo la formación reglada sino también los cursos de especialización ofrecidos por las empresas), aunque parezca un criterio objetivo de calidad puede conllevar discriminación indirecta hacia las mujeres trabajadoras. Esto es así, porque, aunque la presencia de las mujeres en el mundo laboral ha aumentado en los últimos años, sin embargo, siguen teniendo mayor carga de responsabilidades y trabajo en la esfera privada, por ejemplo, el cuidado de los hijos. Ninguno de los convenios colectivos analizados recoge que la formación se realice de forma obligatoria en el horario de trabajo, lo que se puede interpretar como la posibilidad de que esa formación se realice fuera de las horas de trabajo, lo que supondría el abandono de las cargas familiares que siempre se le atribuyen a la mujer.

En conclusión, la mujer trabajadora se va a ver mucho más limitada a la hora de acudir a los cursos formativos y su coste a nivel personal y familiar va a ser mucho mayor.

Una de las empresas a las que es aplicable el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes es el Corte Inglés, S.A. Con respecto a esta empresa, la jurisprudencia del Tribunal Supremo en su sentencia de fecha 18 de julio de 2011 se pronuncia sobre la discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional por razón de género de cuatro centros de trabajo del Corte Inglés en Cataluña. En esta sentencia queda probado que la empresa el Corte Inglés ya había sido sancionada a través de diferentes actas de infracción en fecha 1 de agosto emitidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que, en los cuatro centros de trabajo en función del número de trabajadores, hombres y mujeres, se han producido más ascensos entre los hombres que entre las mujeres y que la empresa no comunica a los sindicatos ni a los Comités de Empresa ni a los propios trabajadores de las vacantes para la promoción ni los criterios de selección para cada uno de los ascensos.

Con fecha 24 de agosto de 2005 la empresa instó que se suspendiera el procedimiento sancionador y que su conocimiento se atribuyera al Orden de la Jurisdicción Social. El Juzgado de los Social nº13 estimó la demanda contra la empresa alegando que incurre en discriminación indirecta por razón de género y que contraviene

los artículos 14 y 35.1 de la Constitución Española. Contra esta sentencia, la empresa interpone recurso de suplicación y posteriormente, una vez firma esa sentencia, la autoridad laboral interpone demanda de oficio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Como consecuencia de todo esto, la empresa el Corte Inglés formula recurso de casación ordinario contra la Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña ante el Tribunal Supremo, el cual, falla desestimando el recurso: *“no puede estimarse que el sistema de promoción profesional que nos ocupa sea neutro porque, aunque tenga apariencia de tal, produce resultados discriminatorios sin justificación objetiva. Los datos numéricos son siempre fríos y admiten varias lecturas, pero, si se controvierte la promoción profesional, la cuestión no está en examinar el ascenso a categoría ordinaria, como la de profesional, sino el pase a la categoría de coordinador y a la de mando. Es en el ascenso a estas categorías donde se produce una desproporción adversa para las mujeres, porque esos puestos son ocupados, principalmente, por los hombres en porcentajes muy superiores a los cubiertos por mujeres, dado el número de personas de uno y otro sexo que emplea la empresa. Estos resultados se ven favorecidos por el sistema de selección: el ascenso a técnicos y mandos es por libre designación y el pase a coordinador es el resultado de la evaluación continuada del superior inmediato. Así mismo, facilita estos resultados desproporcionados el secretismo y la falta de publicidad con la que los ascensos se llevan a cabo, sin que las plazas se oferten, ni sean conocidas por los sindicatos o por los trabajadores cuya asistencia a los cursos de formación depende del poder discrecional de la empresa”*⁶².

Para concluir este apartado, considero que, en cuanto se refiere a la promoción profesional, se podría eliminar el sistema de libre designación de los trabajadores o cambiarlo por un sistema de pruebas objetivas para así evitar esa creencia social de que los hombres están más capacitados para desempeñar actividades o funciones superiores.

⁶² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 5789/2011, de 18 de julio de 2011.

3. Igualdad retributiva.

En cuanto a las condiciones de trabajo una de las más importantes son las condiciones retributivas. Hoy en día la brecha salarial entre hombres y mujeres siendo una realidad.

Así, la Eurostat define la brecha salarial como *“la diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres y se calcula como la diferencia de ganancias brutas promedio por hora de los empleados remunerados masculinos y femeninos como un porcentaje de las ganancias brutas promedio por hora de los empleados remunerados”*⁶³.

En cuanto a la normativa que regula las condiciones de igualdad por razón de sexo en materia retributiva destacamos el artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el cual proclama en su apartado 1 lo siguiente: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*⁶⁴.

De tal manera, lo que determina que un trabajador reciba una u otra retribución es la categoría o grupo profesional en la que se encuadra, tal y como recoge el artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 2: *“El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”*⁶⁵.

⁶³ Definición de brecha salarial dada por Eurostat Statistics Explained.

⁶⁴ Artículo 28.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁶⁵ Artículo 28.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En la mayoría de los Convenios analizados los trabajadores quedan encuadrados en una u otra categoría profesional en virtud de las funciones que desempeñan según cada normativa convencional, en teoría para erradicar esa supuesta discriminación indirecta al identificar los trabajos de igual valor⁶⁶.

De forma más específica, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación en su artículo 4 contempla la definición y el ámbito de aplicación del principio de igualdad retributiva conforme a la clasificación profesional⁶⁷.

Por su parte, la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional también ha desarrollado el principio de no discriminación salarial por razón de género en trabajos de igual valor, pudiendo destacar como ejemplos la sentencia de fecha 28 de noviembre de 1994: *“Debe destacarse que el principio de no discriminación en materia salarial entraña el mantenimiento de una concepción de estricta igualdad salarial, no solo cuando existe identidad de trabajo, sino -en consonancia con las reglas interpretativas sobre esta materia emanadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y asumidas, vía art. 10.2 C.E., por este Tribunal- cuando se detecta la existencia de trabajos de igual valor”*⁶⁸.

A pesar de que la jurisprudencia y las normativas recojan el mencionado principio de no discriminación salarial por razón de género en el trabajo de igual valor y los convenios colectivos realicen una descripción de las funciones de cada puesto de trabajo, la realidad es que esa discriminación sigue existiendo.

Así, por ejemplo, en el Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado podemos observar en su tabla salarial, correspondiente al año 2014, que

⁶⁶ Saldaña Valderas, Eva, “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 119, 2013, pp. 95.

⁶⁷ Artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: *“En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.”* (DO L 204/23 de 26 de julio de 2006).

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 286/1994, de 28 de noviembre de 1994.

el puesto de auxiliar administrativo, que en general es desarrollado por mujeres, tiene un salario base de 645,30€, sin embargo, un conserje tiene un salario base de 785, 08€ y se trata de un trabajo desarrollado en la mayoría de ocasiones por hombres. Por lo que se puede considerar que hay discriminación indirecta debido a la diferencia salarial entre ambas categorías profesionales y, además, se tratan de trabajos cuya valoración social suele ser bastante sexista.

En este sentido, la valoración social que se le da a un puesto de trabajo u otro también influye en el salario a percibir.

Otro ejemplo, se deriva de las tablas salariales de los trabajadores fijos discontinuos del Convenio Colectivo para la manipulación y envasados agrarios de la Región de Murcia de 5 de enero de 1994, que tal y como dispone en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 30 de octubre de 2000 se solicita la nulidad por ser discriminatorias por razón de sexo y la declaración de que las categorías de hombres y mujeres tienen el mismo valor y por tanto, que se declare que las categorías femeninas tienen derecho a percibir el mismo salario que sus equivalentes en categorías masculinas.⁶⁹ Esta sentencia hace referencia al esfuerzo físico como causa de discriminación indirecta: *“Sólo cuando el esfuerzo físico y la penosidad se hallen unidos a la fuerza física y a la resistencia muscular podremos decir que estamos ante categorías masculinizadas y, por ende, discriminatorias”*, y además añade que: *“las categorías no son comunes para ambos sexos»; que las mujeres suponen en torno al 80 por 100 del total del personal empleado en el sector; que las categorías están reservadas a hombres y mujeres respectivamente, reserva que entraña una discriminación indirecta con claro fundamento en el sexo de los operarios.”*

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional, n.º 250/2000, de fecha 30 de octubre de 2000. (BOE-T-2000-21712). *“Para las solicitantes de amparo existe un dato revelador de que ambos son trabajos a los que se atribuye igual valor, a saber ambas categorías constituyen el nivel más bajo del escalafón profesional. Es decir, cuando una mujer ingresa al trabajo no tiene nivel profesional inferior que el de encajadora-marcadora-triadora, y, cuando un hombre ingresa al trabajo no tiene nivel profesional inferior que el que corresponde al de cargador-descargador-apilador.” “El hecho de que las mujeres no sean contratadas para hacer trabajos de cargador-descargador-apilador evidencia [sigue la parte] la existencia del ánimo discriminatorio de carácter sexista que ha configurado tablas salariales distintas para los trabajos elementales del sector productivo. Discriminación que, por otra parte, hunde sus raíces en la Ordenanza Laboral del sector (Cfr. Ordenanza laboral de Manipulado y envasado de agrios de 28 de octubre de 1957), sin que la aprobación de la Constitución ni la negociación colectiva haya expulsado del Convenio colectivo no ya la existencia de tablas salariales distintas, sino la simple, burda y sexista denominación de las categorías, unas femeninas y otras masculinas.”*

Me parece interesante destacar en este apartado la muy reciente sentencia dictada por el Tribunal Constitucional, en concreto, el pasado 8 de julio de este año 2020, a través de la cuál una trabajadora médico presenta recurso de amparo ante las anteriores resoluciones que desestiman su demanda contra la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol. La demandante solicitó a la empresa la reducción de su jornada en un 33% para atender el cuidado de su hijo menor. La empresa sanitaria al reducirle la jornada laboral y las guardias, también redujo el cómputo de su descanso retribuido como saliente de guardia pasando de 7 horas a 4,69 horas. La recurrente entiende que *“la reducción de jornada se realiza de forma anual y no en cómputo diario, de forma que no se reducen las jornadas ni las guardias, sino que se le asigna a la trabajadora un número menor de unas y otras, proporcional a la reducción solicitada. Es decir, la jornada sigue siendo de 7 horas cada una y cada guardia mantiene su duración de 10 horas”*, por lo que seguía trabajando el mismo número de horas por cada guardia al igual que el resto de sus compañeros, correspondiéndole las mismas horas de descanso retribuido. Es por ello, que disconforme con el cálculo realizado por el centro sanitario presenta demanda ante el juzgado de lo social de Málaga, y posteriormente ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, desestimando ambos su caso. La trabajadora acude al Tribunal Constitucional entendiendo que las resoluciones judiciales anteriores vulneran sus derechos de igualdad y no discriminación amparados en el artículo 14 de la CE, produciéndose un trato injustificado entre los trabajadores a tiempo completo y trabajadoras con jornada reducida para el cuidado de hijos menores. Finalmente, este Tribunal resuelve a favor de la empleada entendiendo que se aprecia una discriminación indirecta por razón de género, ya que, el cálculo de los periodos de descanso retribuidos le ha causado un perjuicio a la trabajadora como consecuencia de un derecho derivado de la maternidad: *“la discriminación por razón de sexo no solo se produce cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos asociados a la maternidad, sino también cuando, pese a su inicial reconocimiento y ejercicio, se le cause un perjuicio efectivo y constatable que consista en un trato peyorativo en sus condiciones de trabajo, o en una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas*

*económicas o profesionales en la relación laboral, por la exclusiva razón del ejercicio previo de ese derecho*⁷⁰.

En mi opinión, para poder eliminar las diferencias salariales que actualmente siguen existiendo, creo que es necesario que la negociación colectiva, así como las empresas estén formadas en género para poder establecer criterios salariales objetivos y neutros e identificar aquellos que puedan suponer una fuente de discriminación indirecta.

4. Igualdad en la extinción de la relación laboral

El artículo 55.5 de Ley del Estatuto de los Trabajadores declara que será nulo el despido que se realice motivado por alguna de las causas de discriminación prohibidas por la ley o por la Constitución o violando alguno de los derechos o libertades fundamentales. Además este artículo también considera nulos los despidos que tengan lugar durante los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o riesgos durante el embarazo o la lactancia o por enfermedades causadas por esos mismos motivos, así como, el de las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato, el de las trabajadoras víctimas de violencia de género, y el de las trabajadoras que se reincorporan a su puesto de trabajo tras finalizar el periodo de suspensión del contrato por nacimiento o adopción y siempre que no hayan pasado más de 12 meses desde la fecha de nacimiento o de la adopción⁷¹.

Fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la que modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que siguiera la línea de considerar nula toda extinción del contrato que estuviese motivado por el embarazo, solicitud y disfrute de los permisos por nacimiento o durante la suspensión del contrato, salvo que se demuestre que la procedencia de la extinción contractual es ajena a la causa de discriminación⁷².

Cuando una trabajadora es despidida por estar embarazada claramente estaríamos ante un despido nulo prohibido por la ley, ya que, se estaría discriminando directamente por

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional nº71/2020, de 8 de julio de 2020.

⁷¹ Artículo 55.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁷² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

razón de género, sin embargo, la dificultad aparece con la discriminación indirecta, es decir, cuando se despide por una causa aparentemente objetiva y justificada, pero coincidiendo con que la trabajadora se encuentra embarazada o se ha incorporado a su puesto de trabajo tras la suspensión del contrato por nacimiento o riesgo durante el embarazo o lactancia. Aquí el empresario trata de esconder la discriminación a través de causas supuestamente ajenas a las circunstancias personales de la trabajadora.

Un ejemplo de esto, lo da la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 21 de julio de 2008, en donde la demandante presenta ante este órgano judicial un recurso de amparo respecto a las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y de un Juzgado de lo Social de Badajoz que desestimaron su demanda sobre su despido contra la Asociación Provincial del Metal (Aspremetal). En esta demanda la trabajadora entiende que en las anteriores resoluciones dictadas han vulnerado su derecho a la no discriminación por razón de sexo regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, afirmando que el motivo de su despido no fueron las causas organizativas alegadas por la empresa sino su estado de embarazo que en el momento del despido ya era perceptible. Además, añade que en el momento de hacer efectivo el despido la propia empresa lo declara improcedente sin justificar las causas del mismo y procede a concederle la indemnización correspondiente, contratando seguidamente a un nuevo trabajador.

Los órganos judiciales rechazaron la nulidad del despido ya que consideraban que faltaba el requisito de comunicación del estado del embarazo al empresario, exigencia que no aparece recogida en el artículo 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este Tribunal, finalmente, falla estimando el recurso de amparo y declarando nulas las anteriores decisiones judiciales, entiendo de este modo, que han vulnerado el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación *“al aplicar el art. 55.5 b) en términos que no se ajustan a la interpretación gramatical, sistemática y finalista del precepto, excluyendo una interpretación alternativa más adecuada en orden a la protección del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación”* y añade que *“nada en el art. 55.5 b) LET permite apreciar que el legislador haya establecido como exigencia para la declaración de nulidad de los despidos no procedentes efectuados durante el período de embarazo de una trabajadora la acreditación del previo*

*conocimiento del embarazo por el empresario que despide y, menos aún, el requisito de una previa notificación por la trabajadora al empresario de dicho estado*⁷³.

El pasado 18 de febrero de 2020 se derogó mediante Real Decreto-Ley 4/2020 el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, poniendo fin así a una cuestión bastante polémica en los últimos años como es el despido por absentismo.

En concreto, este precepto reconocía el despido por causas objetivas de los trabajadores que incurrieran en faltas de asistencia al trabajo tanto justificadas, pero que sean intermitentes en el tiempo, como injustificadas, siempre que superen ciertos porcentajes. Añadiendo en su apartado segundo ciertas faltas de asistencia justificadas que no se contabilizaban como causa de despido objetivo, tales como, la asistencia a huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, maternidad, accidente de trabajo, riesgo durante el embarazo o lactancia, vacaciones, entre otras.

En la práctica, al incorporarse estas faltas de asistencia permitidas, la aplicación del mencionado artículo se reducía a las faltas de asistencia injustificadas y a las bajas por enfermedades comunes no superiores a 20 días.

En primer lugar, para comprender los motivos de la derogación de este precepto, por parte del actual gobierno, hay que acudir a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea tal y como señala de manera reiterada el Real Decreto-Ley 4/2020, en donde, se citan numerosas sentencias con la finalidad de justificar que de la interpretación y aplicación del artículo 52.d) se puede vulnerar el derecho a la no discriminación.

De esto modo, la derogación pretende eliminar todas aquellas conductas tendentes a producir discriminación directa o indirecta para aquellos colectivos que se encuentren en situaciones de exclusión social, profesional o personal debido a su género o discapacidad, garantizando así el cumplimiento de la normativa europea. Así lo remarca el Real Decreto-Ley: *“erradicar la situación susceptible de generar discriminaciones,*

⁷³ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 92/2008, de fecha 21 de julio de 2008. (BOE-T-2008-14036).

inseguridad jurídica e incumplimiento de las obligaciones derivadas de nuestra pertenencia a la Unión Europea”⁷⁴.

En segundo lugar, es importante mencionar la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de octubre de 2019, a través de la cual se motivó la derogación del citado precepto. En esta sentencia se plantea una cuestión de inconstitucionalidad del artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a raíz de que una trabajadora fuera despidida por causas objetivas en virtud de lo dispuesto en el mencionado artículo.

La empresa alega que la trabajadora ha superado el 20% de las jornadas hábiles establecido en el precepto y además también ha superado el 5% de faltas permitidas en los doce meses anteriores, por su parte, la trabajadora interpone demanda solicitando la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, tales como, el derecho de no discriminación (artículo 14 de la CE), el derecho a la integridad física (artículo 15 de la CE), el derecho al trabajo (artículo 35.1 de la CE) y el derecho a la protección de la salud (artículo 43.1 de la CE), añadiendo que *“conlleva una evidente amenaza o coacción hacia el trabajador enfermo, al disuadirle de permanecer en situación de incapacidad temporal por temor a ser despedido”*⁷⁵.

El Tribunal falló desestimando la cuestión de inconstitucionalidad considerando que la cuestión del despido objetivo por absentismo es legítima invocando la libertad de empresa regulada en el artículo 38 de la Constitución Española, que debe garantizarse y protegerse por los poderes públicos asegurando así, la defensa de la productividad y considerando que el legislador español *“ha tenido en cuenta, al regular el absentismo como causa de extinción de la relación laboral, que con esta medida no se produjeran situaciones injustas o efectos perversos no deseados”*⁷⁶, entendiéndose por ello, que el precepto recoge una serie de exclusiones o reglas dirigidas a evitar esas injusticias, y así, alcanzando un equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo.

⁷⁴ Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 118/2019, de 16 de octubre de 2019. (BOE-A-2019-16727).

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 118/2019, de 16 de octubre de 2019. (BOE-A-2019-16727).

Contra este fallo hubo tres votos particulares, y en concreto, me gustaría destacar la conclusión cuarta del voto de la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, en el cuál muestra su disconformidad con lo dictado por la sentencia entendiendo que el artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incurre en discriminación por razón de sexo. Esta apreciación no ha sido analizada por la sentencia, pero se invoca implícitamente por el auto de planteamiento del artículo 35.1 de la CE, en donde el precepto reconoce el derecho al trabajo, añadiendo, en su inciso final que en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo.

Balaguer señala que la prohibición constitucional de la discriminación por razón de sexo ya ha sido tratada por doctrina del Tribunal Constitucional debido a que la mujer siempre ha pertenecido a un grupo infravalorado socialmente, económicamente y jurídicamente y, además, se trata de un derecho muy unido al principio de igualdad, lo que enriquece el concepto de discriminación dando lugar no solo a la discriminación directa sino también a la discriminación indirecta, que como ya hemos mencionado anteriormente, hace referencia a aquellos supuestos en apariencia no discriminatorios pero que terminan afectando siempre a un porcentaje más alto de mujeres que de hombres.

Por un lado, la magistrada considera que para que haya discriminación indirecta por razón de sexo, en primer lugar, no se debe exigir demostrar que los hombres reciben un trato más beneficioso o exclusivo que las mujeres, sino que, se tiene que manifestar la existencia de una norma que por su interpretación o aplicación se perciban situaciones o efectos desfavorables para un grupo formado en su mayoría, pero no de forma exclusiva, por mujeres, y en segundo lugar, que los poderes públicos no pueden probar que esa diferencia de trato sea ajena a toda discriminación por razón de sexo y que responda a razones objetivas justificadas o a políticas sociales.

Por otro lado, acude a datos estadísticos del INE y a varios estudios para defender su postura, llegando a la conclusión de que el artículo 52.d) vulnera el principio de no discriminación por razón de sexo afectando de manera negativa al colectivo de la mujeres, ya que, con carácter general tienen que compaginar su jornada laboral con el cuidado de los hijos o de personas dependientes, como consecuencia de este reparto de tareas, un estudio realizado en marzo de 2009 por la Universidad Carlos III Madrid

considera que las mujeres sufren mayores enfermedades o accidentes, y por lo tanto, cogen más bajas por incapacidad temporal.

Otro estudio de fecha de junio de 2008 realizado por ADECCO, señala que las bajas por contingencias comunes son más relevantes entre las mujeres que entre los hombres. El informe hace incidencia que esas bajas por incapacidad temporal o ausencias injustificadas pueden deberse a ciertos procesos hormonales que sufren las mujeres, por ejemplo, los cambios producidos por la menopausia o dolores musculoesqueléticos que genera la fisiología de las mujeres, cosa que no sucede entre los trabajadores hombres, al tratarse de circunstancias naturales propias del colectivo femenino.

En conclusión, a pesar de que se haya producido un aumento de la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral y una mayor participación de los hombres en la vida familiar, la realidad es que, actualmente, las mujeres son las que siguen asumiendo mayoritariamente el rol de cuidadoras.

Por consiguiente, esto afecta a su actividad laboral aumentando las tasas de absentismo, y la imposibilidad de conciliar su vida laboral y familiar. Además, esta situación también repercute en su salud pudiendo generar situaciones de estrés o ansiedad, al tener que compaginar ambas vidas, y si a esto se le añade, las condiciones fisiológicas o cambios hormonales que padecen las mujeres con ciertas edades, todo ello, va a favorecer que se acojan a las bajas por incapacidad temporal de corta duración o esporádicas.

En definitiva, considero que la derogación del artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ofrece seguridad jurídica al colectivo de las mujeres, siendo una de las principales beneficiarias de este cambio normativo.

V. CONCLUSIONES

A través de este Trabajo de Fin de Máster, he llegado a diversas conclusiones que considero necesario traer a coalición en este momento. Así siguiendo el mismo índice del trabajo, las conclusiones que he formado son las siguientes:

1. Actualmente debemos distinguir dos tipos de discriminación: la directa y la indirecta. La discriminación indirecta se trata de un aspecto desconocido por algunos tribunales y que nace en Estados Unidos a través de la Sentencia Griggs

versus Duke Power Company, del 8 de marzo de 1971, dictada por el Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos. Posteriormente esta doctrina fue adoptada por los Tribunales europeos y por nuestro ordenamiento jurídico interno.

2. Se han desarrollado numerosos Tratados y Directivas desarrollando el principio de no discriminación por razón de género, y haciendo distinción de la discriminación directa e indirecta, siendo estos adoptados por la normativa española y quedando la discriminación prohibida por la ley.
3. Por discriminación indirecta por razón de género se va a entender aquella situación, normativa, criterio o de lo que se deriva de su interpretación o aplicación, en un principio aparentemente neutra pero que en realidad pone en desventaja a un determinado colectivo. Solo se permitirá esa discriminación siempre que esa normativa o criterio estén justificados y sean necesarios y legítimos para alcanzar la finalidad que se persigue.
4. A pesar de que se ha ido creando jurisprudencia reconociendo la discriminación indirecta, la realidad es que desde el principio los Tribunales han tenido dificultades para reconocer los asuntos de discriminación indirecta.
5. Tanto el principio de igualdad como el principio de no discriminación son derechos fundamentales regulados en el artículo 14 de la Constitución Española y acogidos también por otras normas nacionales, así como en normas internacionales, sin embargo, resulta necesario no confundirlos y delimitar ambas nociones.
6. El principio de igualdad supone reconocer que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no quiere decir que ante situaciones que sean distintas no se puedan hacer distinciones normativas, es decir, que se podrá tratar de forma desigual aquellas circunstancias que sean diferentes y siempre que estén debidamente justificadas y sean razonables, proporcionadas y objetivas.
7. El colectivo femenino sigue siendo actualmente uno de los más discriminados en el ámbito laboral. A través de datos del INE, de ciertos artículos de los Convenios Colectivos analizados, así como de la jurisprudencia consultada, he

llegado a la conclusión de que hoy en día todavía hay mujeres en las que se les pone muchas pegas para poder acceder a puestos de trabajo superiores o a trabajos tradicionalmente masculinizados, siguen percibiendo salarios inferiores que los hombres realizando iguales o similares actividades y son las que suelen verse más afectadas en los casos de despido.

8. Por último, según los datos estadísticos, las tasas de paro o de absentismo de las mujeres siempre son más elevadas que las de los hombres y esto se debe al tradicional papel de cuidadora que a día de hoy sigue teniendo la mujer. Para la mujer moderna compaginar la vida laboral con la familiar es muy difícil lo que hace que muchas veces se decante por abandonar el mundo laboral. Además, considero que las medidas para fomentar ambas vidas son todavía insuficientes e incluso siguen existiendo criterios o disposiciones bastante abusivos en este sentido.

VI. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS Y ARTÍCULOS

- Álvarez del Cuvillo, Antonio, “Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo. Tema 2. Cuestiones Generales sobre Discriminación”, 2013-2014.
- Blázquez Agudo, E.M., *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, Dykinson, Madrid, 2018.
- Del Río Pérez, Teresa, *La Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Andalucía, 2009.
- Fabregat Monfort, Gemma, *La Discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- García Muñoz, Victoria, *Los derechos de la mujer y el Tratado de Ámsterdam*. Ed: Parlamento Europeo, L – 2929 Luxemburgo, 1998.
- Gudín Rodríguez-Magariños Faustino, *Introducción al Derecho Norteamericano*, ediciones experiencia, Barcelona, 2017.
- Pérez del Río, Teresa, *Guía de Negociación Colectiva sobre la Discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Andalucía, 2009.
- Rey Martínez, Fernando, “Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español”, *Revista Derecho del Estado*, n.º 25, diciembre de 2010.
- Rey Martínez, Fernando, “Igualdad y Prohibición de Discriminación: de 1978 a 2018”, *UNED. Revista de Derecho Político*, n.º 100, septiembre-diciembre 2017.
- Rey Martínez Fernando, “La Discriminación racial en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 79, enero-abril 2007.
- Rodríguez Escanciano, Susana, *La Protección jurídico-laboral de la mujer: Luces y Sombras*, Cedecs Editorial, 2004.

- Sevilla Merino, Julia, “Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial Referencia a la participación política”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º extra 2, 2007.
- Velasco Portero, M.ª Teresa, “La Igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 92, marzo-2011.

RECURSOS WEBS

- Castán, Jaime, “Las mujeres también ganaron el pan: trabajo y género durante el franquismo”, *Izquierda Diario*, 23 de enero de 2018, (disponible en <http://www.izquierdadiario.es/Las-mujeres-tambien-ganaron-el-pan-trabajo-y-genero-durante-el-franquismo>).
- Escudero, Jesús, “España superó en 2019 la cota de 9 millones de trabajadoras, ¿a qué se dedican?”, *El Confidencial*, 29 de enero de 2020, (disponible en https://www.elconfidencial.com/economia/2020-01-29/empleo-trabajo-mujeres-ocupadas-nueve-millones_2431756/).
- Eurostat Statistics Explained.
- Fernández, Ana, “Mujeres en el mundo Laboral”, *La Vanguardia*, 14 de octubre de 2019, (disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/juniorreport/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.htm>)
- Jordá, Adela, “Historia laboral femenina en la primera mitad del siglo XX”, (disponible en <https://www.monografias.com/trabajos90/historia-laboral-femenina-primera-mitad-del-siglo-xx/historia-laboral-femenina-primera-mitad-del-siglo-xx.shtml>)
- Millán Vázquez de la Torre, Mª Genoveva, del Pilar Santos, Manuela, Pérez Naranjo, Leonor Mª, “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”, *Scielo*, vol.21, N.º.84, abril-junio, 2015, (disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140574252015000200008)

- Saldaña Valderas, Eva, “Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 119, 2013.
- Real Academia Española (RAE) (disponible en <https://dle.rae.es/discriminar>)
- Ruíz Chacón, María Jesús, “Hacia la Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres en España”, *Foro Español de Laboristas*, 2018 (disponible en <https://forelab.com/home/premios-forelab/vii-premio-jovenes-laboralistas-2017-finalistas/>)
- Schonard Martina, “La Igualdad entre Hombres y Mujeres”, *Fichas Técnicas sobre la Unión Europea*, 2019, (disponible en https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2017/N54585/es.pdf)

JURISPRUDENCIA CONSULTADA

1. TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO

- Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 18 de octubre de 2017, C-409/16, ECLI:EU:C:2017:767.

2. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

- Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas n.º 43/75, de fecha 8 de abril de 1976. De este caso, hubo una primera sentencia dictada por el Tribunal de Justicia el 25 de mayo de 1971.

3. TRIBUNAL SUPREMO

- Sentencia del Tribunal Supremo, n.º 3708/1999, de 4 de mayo de 2000.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 5789/2011, de 18 de julio de 2011.
- Sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, n.º 5294/2012, de fecha 17 de julio de 2012.

4. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 128/1987, de 16 de julio de 1987, BOE-T-1987-18628.

- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 166/1988, de 26 de septiembre de 1988, BOE-T-1988-23800.
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 145/1991, de fecha 1 de julio de 1991, BOE-T-1991-18832.
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 145/1991, de fecha 1 de julio de 1991, BOE-T-1991-18832.
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 286/1994, de 28 de noviembre de 1994, (BOE-T-1994-26283).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, n.º 250/2000, de fecha 30 de octubre de 2000. (BOE-T-2000-21712).
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 39/2002, de 14 de febrero de 2002, (BOE-T-2002-5097).
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 92/2008, de fecha 21 de julio de 2008. (BOE-T-2008-14036).
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 36/2011, de 28 de marzo de 2011, BOE núm. 101, de 28 de abril de 2011.
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 112/2017, de 16 de octubre de 2017, BOE-A-2017-12204.
- Sentencia del Tribunal Constitucional n.º 118/2019, de 16 de octubre de 2019. (BOE-A-2019-16727).
- Sentencia del Tribunal Constitucional nº71/2020, de 8 de julio de 2020.

5. TRIBUNAL SUPERIORES DE JUSTICIA

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. Sala de lo Penal, n.º 1161/2005, de fecha 14 de noviembre de 2005.

NORMATIVA

- Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, 9 de diciembre de 1989.
- Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

- Constitución Española.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, 25 de marzo de 1957.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CONVENIOS COLECTIVOS

- Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.
- Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.
- Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.
- Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

- Resolución de 2 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.
- Resolución de 8 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Onet Iberia, SA.