

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Máster de acceso a la Abogacía

Curso 2022/2023

Convocatoria: Marzo

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO EVENTUAL CAUSA DE DISCRIMINACIÓN.

Realizado por la alumna Alejandra González Sánchez

Tutorizado por la Profesora Dña. Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de Conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ÍNDICE

RESUMEN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. REDUCCIÓN DE JORNADA.....	6
2.1. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA.....	6
2.1.1. ÁMBITO NACIONAL.....	6
2.1.2. ÁMBITO EUROPEO.....	8
2.2. CONTENIDO	9
2.2.1. Derecho individual	9
2.2.2. Reducción de jornada con la correspondiente reducción de salario	12
2.2.3. Descendiente menor de 12 años.....	17
3. CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN	18
3.1. Discriminación directa	20
3.2. Discriminación indirecta.....	25
4. LA EVENTUAL PRODUCCIÓN DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA REDUCCION DE JORNADA PARA CUIDADOS: ANÁLISIS DE CASO	28
4.1. Supuesto de hecho	28
4.2. Criterio Jurisprudencial	30
5. CONCLUSIONES	36
6. BIBLIOGRAFÍA	38

RESUMEN

El presente trabajo se basa en la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 del ET, configuradora como un derecho individual de los trabajadores, con dimensión constitucional, cuya finalidad principal es conciliar la vida personal y familiar.

Lo cierto es que en la práctica las actitudes de los empleadores dejan mucho que desear y es aquí donde se presenta el entramado del presente trabajo. Pues vamos a observar a lo largo del desarrollo del mismo, son muchos los empleadores que adoptan actitudes “castigadoras” frente aquellos, generalmente mujeres, que ejercen su derecho a conciliar la vida personal y familiar.

Reza el artículo 14 de nuestra Carta magna la **prohibición** de cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier **otra condición o circunstancia personal o social**. ¿Constituyen esas represalias por parte de los empleadores una causa de discriminación?, ¿De qué tipo?, ¿Directa o indirecta? Intentaré arrojar un poco de luz con el presente trabajo.

ABSTRACT

The present work is based on the reduction of the working day provided for in article 37.6 of the ET, configured as an individual right of workers, with a constitutional dimension, whose main purpose is to reconcile personal and family life.

The truth is that in practice the attitudes of employers leave much to be desired and this is where the framework of this work is presented. Well, we are going to observe throughout its development, there are many employers who adopt “punishing” attitudes towards those, generally women, who exercise their right to reconcile personal and family life.

Article 14 of our Magna Carta states the prohibition of any type of discrimination based on birth, race, sex, religion, opinion or any other personal or social condition or circumstance. Do these reprisals by employers constitute a cause of discrimination? What kind? Direct or indirect? I will try to shed some light with the present work.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de máster se centra en el estudio de la reducción de jornada por cuidado de hijos hasta los doce años como causa de discriminación.

La conciliación de la vida laboral y familiar se presenta como un conjunto de medidas dirigidas a que, tanto las trabajadoras como los trabajadores puedan desarrollar su trabajo sin perjuicio de sus condiciones familiares y personales. Tras la Ley 39/1999, de 5 de noviembre¹, el avance más novedoso en este tipo de derechos se produce con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Pese a que se reconocen diversos derechos, nos centraremos en la reducción de jornada que contempla el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores², configurado como un derecho consistente en la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral como consecuencia de alguno de los siguientes motivos:

- Por lactancia de un menor de nueve meses.
- Por hospitalización de hijo recién nacido.
- Por cuidado de menores de doce años o discapacitados que no desempeñen.
- Por cuidado de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración.

“El derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal forma parte del desarrollo del mandato constitucional que establece la protección de la familia y a la infancia”³. Podemos por tanto, afirmar que este Derecho tiene vertiente constitucional,

¹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

² 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. De ahora en adelante, ET.

³ CRISTÓBAL RONCERO, R: “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 133, 2017, P. 116.

pese a que Nuestra Constitución no lo reconozca expresamente, como trataremos con posterioridad en el presente trabajo.

Tal y como, contempla el artículo 37 en su apartado quinto, párrafo tercero, del ET, nos encontramos ante un derecho de carácter individual de los trabajadores, tanto de la mujer como del hombre. Bien es sabido por todos que, esto no es ni siempre ha sido así puesto que, la atribución de estos derechos de forma exclusiva se le reconocía única y exclusivamente a la mujer y así lo reconocen nuestros Tribunales, concretamente del Tribunal Constitucional de 13 de septiembre de 2021, expone que “... *en aquel momento eran las mujeres las que “de forma casi exclusiva solicitaban este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos” (FJ 5). De modo que por las “circunstancias sociales” del momento (o “por imposición de la realidad social”, en palabras de la STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 6) eran mayoritariamente las mujeres quienes en la práctica sufrían las consecuencias de cualquier menoscabo de este derecho.* “ Para paliar estos efectos y que el ejercicio de dichos derechos no suponga una causa de discriminación, dicho ejercicio lleva implícito el principio de igualdad de género.

Y es aquí cuando entra en juego la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La referenciada normativa tiene por objeto erradicar o evitar cualquier tipo de discriminación basada en el ejercicio de los derechos de conciliación pues el hecho de que las madres sean las principales usuarias de las medidas de conciliación afecta a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En la misma se mueven nuestros Tribunales añadiendo que “*la específica prohibición de discriminación no sólo comprende la “discriminación directa” a la que se ha hecho referencia, sino también la “discriminación indirecta”, es decir, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores*“ SSTC 145/1991, de 1 de julio

No obstante, en el presente trabajo nos centraremos en el estudio de la reducción de jornada como causa de discriminación en sí, ya no solo por razón de sexo, sino más bien como mecanismo de “castigo” aquellos trabajadores que adoptan la misma por sus circunstancias familiares.

2. REDUCCIÓN DE JORNADA

2.1. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

2.1.1. ÁMBITO NACIONAL

La legislación española vigente parece estar en línea con los estándares mínimos de las Directivas europeas anteriores a la Directiva de conciliación, pero antes de llegar a la regulación actual de este derecho, es preciso hacer un recorrido legislativo del mismo, empezando desde la primera manifestación de la misma hasta la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores.

Nos encontramos ante un derecho relativamente nuevo, pues s con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones laborales, cuando por primera vez se reconoce este derecho a nivel nacional, aunque con algunas limitaciones.

Expone el artículo 25, apartado sexto, de la normativa referenciada “ *Seis. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.*”

Podemos extraer que dicho artículo prevé el cumplimiento de una serie requisitos:

- Menor de seis o minusválido físico o psíquico.
- Reducción de jornada de trabajo al menos un tercio .
- Con la correspondiente disminución del salario.
- Solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Posteriormente, esta misma institución es recogida en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores del año 1980 .

Continuando la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *siendo esta la primera que en Nuestro Ordenamiento Jurídico aparece el término “conciliación”*. Regula con mucho más detalle esta materia *“promoviendo la corresponsabilidad del padre, introduce en el art. 37.5 ET una nueva reducción de jornada por cuidado de familiares al mismo tiempo que individualiza el derecho”*, para paliar la desigualdad existente hasta el momento, desigualdad que hoy se sigue manteniendo.

Lo novedoso de esta Ley en referencia con las anteriores es la ampliación de las causas que se permiten reducir la jornada, extendiéndolas a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y, la atribución de este derecho tanto a hombres como mujeres, a diferencia de lo que se preveía en los inicios de la regulación de este Derecho.

Posteriormente, la Ley 3/2007 amplía la regulación de dicho derecho. Además, la misma ley, introduce un apartado octavo al art. 34 ET donde se dispone que *“ el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*, pero limitado a lo que establezca *“ la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella ”*.

Tras un breve recorrido llegamos a la redacción actual, dispone el artículo 37, en su apartado sexto expone que: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.”

Y en el mismo sentido se pronuncia la Ley 3/2012 , de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Por tanto, podemos deducir que dicho precepto reconoce el derecho de los trabajadores, tanto hombre como mujer, para reducir su jornada con la correspondiente reducción proporcional del salario por cuidado directo de un menor de doce años, una persona con discapacidad o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no desempeñen una actividad retributiva.

2.1.2. ÁMBITO EUROPEO

Pese a que existen diversos Tratados a lo largo de nuestra historia, el régimen jurídico de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral nace con el Tratado de Ámsterdam de 1997.

Debido a la multitud de los mismos, haremos referencia a tres de ellos, debido a su gran impacto e importancia.

La Directiva 2006/ 54/ CE es relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación aglutina diversas Directivas, destacando el principio de igualdad entre hombres y mujeres como principio fundamental. Insta a los Estados miembros para que adopten jornadas laborales que permitan compatibilizar “ *tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar*”. No obstante, en cuanto a derechos de conciliación sigue conteniendo una normativa de escasa relevancia remitiéndose de forma genérica a la negociación colectiva.

La Directiva 2010/18/UE: debemos destacar de esta Directiva su regulación sobre la reincorporación al trabajo tras el permiso parental especificando en su cláusula 6.a que la persona trabajadora reincorporada tiene derecho a “pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado de tiempo”. Asimismo, prevé que “ *para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias*

*necesidades como las de los trabajadores. Las modalidades del presente apartado se determinarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales ”.*⁴

Finalmente, la Directiva 2019/1158/UE , que deroga la anterior, se mantiene en la misma línea. Destaca en su preámbulo la necesidad de garantizar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, entre ellas, asegurar que las personas trabajadoras “ *deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral* ”.⁵

Así mismo, en su cláusula 9 prevé que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado.

Expuesto lo anterior, analizamos el contenido del Derecho que hoy nos ocupa.

2.2. CONTENIDO

2.2.1. DERECHO INDIVIDUAL

⁴ POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020, P. 5.

⁵ POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020, P. 6.

Se configura como un derecho individual, siendo titulares del mismo los trabajadores, ya sea mujer u hombre indistintamente, por tanto, *“el precepto legal sitúa en plano de igualdad a los progenitores- padre o madre- pudiendo cualquiera de ellos ejercitar el derecho a reducir la jornada laboral”*.⁶

Pues como expusimos en la introducción del presente trabajo, de dicho derecho podían disponer tanto las mujeres como los hombres. No obstante, bien es sabido por todos que dicho derecho se atribuía de manera general a las mujeres, pues solían ser ellas quienes tenían mayores dificultades para formarse, acceder o promocionarse en su carrera profesional puesto que, debían atender a su vida personal y sobre todo familiar. En ese mismo sentido, se pronuncia el Tribunal Constitucional, en su sentencia de 2 de julio de 2020: *“Tales derechos, aunque son reconocidos por el Ordenamiento jurídico indistintamente al hombre y a la mujer con el objeto de estimular cambios en la cultura familiar y promover el reparto de responsabilidades, sirven principalmente para compensar las dificultades y desventajas que agravan la posición de la mujer trabajadora”*.

Es, por ello que, con la Ley del 1999 se introduce la figura paterna para paliar las desigualdades existentes antes ese momento. Favoreciendo que la mujer, pues era quien hasta ese momento necesitaba conciliar su vida personal, familiar y laboral, se le pudiera facilitar, el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, si bien a fecha de la presente, no siempre se satisfacen adecuadamente dichas finalidades.

Lo que se pretende pues, con estas previsiones legales, no es más que posibilitar la participación de las personas trabajadoras en el desarrollo de la vida familiar, avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conseguir un equilibrio que favorezca el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad sin que afecte negativamente a las posibilidades de empleo y al acceso por parte de las mujeres a puestos

⁶ CRISTÓBAL RONCERO, R: “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 133, 2017, P. 117

de especial responsabilidad, y facilitar, en fin, que los hombres sean copartícipes en el cuidado y atención de los hijos o hijas desde el mismo momento de su nacimiento. Por tanto, la principal finalidad es acabar con la “esclavización” que han venido sufriendo las mujeres a lo largo de los años como consecuencia del ejercicio del trabajo en el hogar y en la empresa. Por lo que se pretende es compartir las responsabilidades entre hombres y mujeres.

Así mismo, se configura como un derecho de carácter constitucional: *”La protección de este derecho queda patente cuando el TC declara que este derecho individual encierra una “dimensión constitucional” tanto desde “la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)” como “desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras”⁷.*

La dimensión constitucional del derecho a la reducción de jornada favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido, *“la Sala trae a colación dos sentencias, una del Tribunal Constitucional y otra del Tribunal Supremo , en las que se define el derecho contemplado en el art. 37.5 ET como “una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo y por la que se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo”⁸*

⁷ POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020, P. 6.

⁸ BLANCO JOVER, C: “La reinterpretación del derecho a la reducción de jornada por guarda legal”. Revista Española de Derecho de Trabajo, núm. 178/2015. Editorial Aranzadi, Valencia, 2015.

“De ahí que el alto tribunal requiera la ponderación de los intereses en conflicto, esto es, la necesidad de analizar “en qué medida dicha reducción” resulta precisa “para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve” y de valorar “las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa”, pues no efectuar dicho examen supone “un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido... una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina”.⁹

Por consiguiente, podemos señalar que el derecho a la reducción de jornada tiene una doble vertiente:

- Cumplir lo dispuesto en el artículo 39 de la Constitución Española, dicho precepto consagra el principio de protección jurídica de la familia y de la infancia,
- El respeto al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la CE.

“De modo que esta dimensión constitucional ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa sobre el alcance de dicho derecho a la reducción de jornada.”¹⁰

2.2.2. REDUCCIÓN DE JORNADA CON LA CORRESPONDIENTE REDUCCIÓN DE SALARIO

No es hasta la reforma laboral del año 2012 cuando se determina de forma concreta que dicha reducción deberá ser sobre la jornada diaria, pues hasta ese momento *“no se hacía*

⁹ POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020, P. 9.

¹⁰ POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020, P. 9.

*referencia a un módulo concreto donde operar la reducción, no obstante, tras la reforma de introduce en el ET que ésta debe hacerse en “la jornada de trabajo diaria”.*¹¹

Y en la misma línea: *“los tribunales han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre este extremo y han declarado que la reducción en estos casos no tiene por qué verse limitada o agotada a la jornada diaria, si el convenio colectivo hace referencia a la “jornada ordinaria” ... La regulación del ET en esta materia no constituye un mínimo de derecho absoluto sino que puede ser mejorada por convenio colectivo, de ahí que si el convenio en aplicación prevé que la reducción corresponde al trabajador dentro de su “jornada ordinaria”, éste será de aplicación preferente que al tratarse de una norma más favorable para los trabajadores”.*¹²

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 37. 6 del ET, aquellos trabajadores que ejerzan este derecho son conscientes de que dicha reducción de jornada diaria conlleva una disminución proporcional del salario, además de *“todos los conceptos retributivos que tengan naturaleza salarial”.*¹³

Dicha disminución será como mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma, dentro de su jornada ordinaria, y así lo dispone el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, *“se sostiene que el art. 37.6 ET reconoce expresamente el derecho a la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada por guarda legal al/la trabajador/a solamente cuando se trate de distribuir tal reducción «dentro de*

¹¹ MARTÍN RIVERO, L: “ Licencias retribuidas, reducciones de jornada, suspensiones, excedencias: Un balance de Jurisprudencia”. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2019. P. 288.

¹² MARTÍN RIVERO, L: “ Licencias retribuidas, reducciones de jornada, suspensiones, excedencias: Un balance de Jurisprudencia”. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 2019. P. 288.

¹³ CRISTÓBAL RONCERO, R: “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 133, 2017, P. 117

su jornada ordinaria», de forma tal que, si lo que se pretende es una redistribución que exceda estos límites (jornada ordinaria de trabajo)”¹⁴.

Lo cierto es que el artículo 37 del ET lo que reconoce es el derecho a la reducción de la jornada y no se hace referencia a un cambio de turno como tal, lo que conllevaría a seguir lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET y , así lo han entendido alguno de Nuestros Tribunales *“El Tribunal Superior de Galicia entiende que el párrafo 6 del art. 37 del ET reconoce el derecho a una reducción meramente cuantitativa de las horas a trabajar dentro de la jornada laboral ordinaria y a la concreción horaria de dichas horas. Por tanto, el ejercicio del derecho a la concreción horaria por parte del trabajador no le habilita a un cambio de turno.”¹⁵*

Por lo que cualquier otra petición que salga de los límites que establece dicho artículo y que, por tanto, no constituye una reducción de jornada, debemos acudir a la dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Siguiendo lo dispuesto en el artículo referenciado, corresponde a los Convenios Colectivos establecer los criterios necesarios para la concreción dicha reducción, en atención al ejercicio de los derechos de conciliación así como, a las necesidad productivas y organizativas de las empresas.

No es hasta el año 2012 cuando, *“se permite que los convenios colectivos establezcan criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada atendiendo a los*

¹⁴ CASTELLI, N: “Conciliación de la vida familiar y laboral y exigencias organizativas empresariales”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2012, P. 3.

¹⁵ UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.:” La concreción horaria y la reducción de jornada por cuidado de hijo menor”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2013, P. 2.

derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas”¹⁶.

Así mismo, el Tribunal Supremo en su Sentencia de 18 de mayo de 2016 expone que: *“la negociación colectiva está facultada para articular una regulación propia y completa...”*. Ello viene a decir que, corresponde a la negociación colectiva establecer cuáles son los términos de su ejercicio.

Esto no quiere decir que, esto no pueda ser mejorado por acuerdo entre los empresarios y los trabajadores a fin de conciliar sus intereses particulares: *“a lo que se disponga a través de la negación de la negociación colectiva o acuerdo entre los propios interesados (empresarios y trabajador/a)”¹⁷*

Por el que no cabe una interpretación extensiva de los párrafos 5 y 6 del art. 37 del ET para incluir el cambio de turno como derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salvo lo previsto en el octavo párrafo del art. 34 del ET y en las condiciones prevista en dicho precepto, el cual reconoce un derecho al cambio de turno siempre que medie un acuerdo previo entre el trabajador y el empleador o así lo establezca el convenio colectivo.¹⁸

Además, se reserva el derecho del empresario a oponerse a la misma, así mismo *“la concreción horaria es un derecho que corresponde al/la trabajador/a individual, y*

¹⁶ CORDERO GODILLO, V: “ La concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares y circunstancias organizativas de la empresa. Comentario de la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 9 de septiembre de 2021 (JUR 2021, 3670969”. Revista Española de Derecho del trabajo, núm. 251/2022. Aranzadi, Valencia, 2022.

¹⁷ CRISTÓBAL RONCERO, R: “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2017, P.132.

¹⁸ UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.:” La concreción horaria y la reducción de jornada por cuidado de hijo menor”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2013, P. 4.

distribución que, por la misma causa, se realice fuera de estos límites, en cuyo caso, el nuevo horario habrá de ser pactado, a falta de previsión convencional al respecto, individualmente entre empresa y trabajador/a.”¹⁹ Corresponde a la empresa abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora, que no podrá exceder de los treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o manifestará su negativa acordar la misma.

Cuando el derecho a la reducción de jornada entra en colisión con el derecho de dirección y organización empresarial, lo normal es que surjan discrepancias entre los intereses de los trabajadores y de los empresarios, estas cuestiones deberán resueltas por la Jurisdicción Social a través del procedimiento especial previsto en el artículo 139 de la LRJS.

Estos temas han sido objeto de innumerables debates doctrinales y judiciales e incluso de constantes modificaciones normativas que han buscado la compatibilidad entre la legítima facultad del empresario de dirigir y organizar las labores, estableciendo turnos y horarios, frente a las aspiraciones del trabajador de atender sus responsabilidades familiares a través de la reducción o adaptación de su jornada de trabajo.

No obstante, expone la doctrina que dichas discrepancias podrían resolverse de la siguiente manera: *“la necesidad de que el derecho del trabajador sea ejercitado conforme al principio de buena fe y de forma adecuada a finalidad. En igual sentido, la STSJ de 6 de marzo de 2009 da la razón al trabajador, ya que aduce suficientes razones para justificar la medida de conciliación, y ello frente a los argumentos relativos a las dificultades organizativas de la empresa que por su falta de concreción impiden, a juicio*

¹⁹ CASTELLI, N: “Conciliación de la vida familiar y laboral y exigencias organizativas empresariales”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2012, P. 4.

del tribunal, conocer los verdaderos motivos de su oposición a la petición del trabajador.”²⁰

Por lo que podemos concluir en que, la empresa viene obligada a aceptar una negociación de buena fe y, en caso de negativa o de no justificar suficientemente las razones organizativas que impiden acceder a la propuesta formulada por la persona trabajadora, queda obligada acudir a la Jurisdicción Social.

2.2.3. DESCENDIENTE MENOR DE 12 AÑOS

Como se puede ver en la introducción del presente trabajo, existen varias causas por las cuales se tiene derecho a optar por dicha reducción. Sin embargo, yo me centraré en la reducción de jornada por cuidado de menor de doce años.

Contemplaba la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral que dicha reducción podría ser solicitada por aquellos trabajadores que ejercieran la guarda legal de un menor de seis años.

No es hasta la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ocho años después, cuando se amplía dicha edad hasta los ocho años e *“incluía entre los sujetos que justificaban esta reducción a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial”²¹.*

Actualmente el límite lo encontramos en los doce años y así lo prevé el artículo 37 del ET, por lo que *“En este supuesto, el sujeto beneficiario o causante, tal y como lo indica*

²⁰ CRISTÓBAL RONCERO, R: “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2017, P.119.

²¹ AZAGRA SOLANO, M: “ Sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2011, P. 2

expresamente el art. 37.6 ET, es un “ menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida ”²²

3. CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN

Principio consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española²³, así mismo el artículo 4.2.c) del ET reconoce a los trabajadores el derecho “*a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados*”. No siendo suficiente lo anterior, es un derecho que se desarrolla en el artículo 17 del ET²⁴, en otros preceptos estatutarios y en otras muchas disposiciones del ordenamiento laboral.

“Todas estas premisas se ven reforzadas como decíamos por la Ley 15/2022, de 12 julio (RCL 2022, 1337) En resumen, pretende ser el instrumento eficaz de lucha contra todo tipo de discriminación por razón del nacimiento, la raza, el sexo, la religión u

²² POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020, P. 8.

²³ “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.”

²⁴ “1. Se entenderán nulos y 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.”

*opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social en todos los ámbitos en que se puedan producir”.*²⁵

La exposición de motivos de la referenciada normativa contempla que nos encontramos ante Ley que tiene encomendada un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y la protección de la mujer, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general.

Continúa su exposición con la declaración de que esta ley contiene instrumentos para abordar las graves consecuencias que se dan cuando interaccionan en una misma persona dos o más motivos de discriminación, especialmente en las mujeres. Asimismo, esta ley trata de otorgar instrumentos efectivos para luchar contra formas de discriminación.

Además, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 25 de junio de 1958²⁶, en su artículo primero, define a la discriminación como “ *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones

²⁵ [https://insignisaranzadidigitales.accedys2.bbt.k.ull.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b000001862b7948303546ad90&marginal=DOC\2007\1190&docguid=I67a2fea056ef11dc8b5a0100000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_doctrina;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&globalresultlist=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=](https://insignisaranzadidigitales.accedys2.bbt.k.ull.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b000001862b7948303546ad90&marginal=DOC\2007\1190&docguid=I67a2fea056ef11dc8b5a010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_doctrina;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&globalresultlist=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=).

²⁶ Convenio número 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

El art. 4 Ley 15/2022 contempla la definición y alcance de este derecho : queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad.

Como hemos venido poniendo de manifiesto a la largo del presente trabajo, el Tribunal Constitucional ha elaborado una doctrina consolidada en relación los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral reconocidos en varios preceptos del Estatuto de los Trabajadores, derechos de dimensión constitucional con amparo en el derecho a la no discriminación. No obstante, ello no quiere decir que, estén exentos de sufrir conductas discriminatorias.

Es por ello que llegados a este punto, debemos poner de manifiesto que existen, dos maneras de ejercer la discriminación por razón de sexo, de manera directa e indirecta. Siendo necesario hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007 que expone: “ *La STC 240/1999, de 20 de diciembre (FJ 6), recuerda y resume esta doctrina, señalando que «este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar en varias resoluciones que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 CE, que contiene un derecho y un mandato antidiscriminatorio (STC 41/1999), comprende no sólo la discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (STC 198/1996, FJ 2; en sentido idéntico, SSTC 145/1991, 286/1994 y 147/1995) ”*²⁷

3.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, sala primera, número 3/ 2017, de 15 de enero

Encontramos diversa normativa que expondremos a continuación sobre el concepto de la discriminación directa.

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, la define en su artículo segundo, apartado primero, como: “: a) *«discriminación directa»: la situación en que una persona sea haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo sexto, apartado primero, expone que: “1. *Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*” y, además, en su artículo octavo vuelve hacer referencia a dicha discriminación: “*Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*”

La discriminación directa es aquella “*situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por las causas antes mencionadas. También la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.*”²⁸

En resumidas cuentas, podemos decir que se considerará que hay discriminación directa cuando al comparar a dos personas que se encuentran en una misma situación, sin

²⁸ https://insignisaranzadidigitales.accedys2.bbt.ull.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b000001862b7948303546ad90&marginal=DOC\2007\1190&docguid=I67a2fea056ef11dc8b5a010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_doctrina;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&globalresultlist=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&display Name=https://insignis-aranzadidigital.

embargo, se otorga un trato perjudicial, peyorativo, a una de ellas con respecto a otra. En el presente trabajo será causa de discriminación aquella relacionada con el ejercicio de algunos de los derechos derivados de la maternidad o del embarazo.

No obstante, esta protección constitucional vinculada a factores diferenciales que inciden en las mujeres y no solo se detiene en el embarazo y la maternidad, sino que se extiende también al ejercicio por la trabajadora de los derechos asociados a la maternidad, como el caso que nos ocupa. Tal y como, ha expuesto nuestro Tribunal Constitucional en numerosas ocasiones, destacando la Sentencia 233/2007, de 5 de noviembre.

Y en la misma línea, encontramos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de las Palmas que contempla que: *“la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de este , ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que también, , al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado”*

.. laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado”²⁹

Asimismo, la discriminación por razón de sexo no solo se produce cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos, 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.

Como ejemplo, citamos la Sentencia, entre otras, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sección tercera, número 1066/2014, de 13 de noviembre, dando respuesta al

²⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas, Sala Segunda, número 2051/2017, de 15 de diciembre.

Recurso de Suplicación interpuesto contra la Sentencia de Instancia, en la cual la constata la existencia de discriminación directa a una trabajadora por el ejercicio del derecho de reducción de jornada laboral.

Que “...La actora solicitó el 27 de julio de 2011 la reducción de una hora diaria de la jornada ordinaria para el cuidado de sus dos hijas... Casi dos meses después, ..., la empresa contesta señalándole el horario de 8 a 14,30 y de 16 a 16,30 horas.”

Continúa “El 19 de septiembre de 2011 la actora muestra su disconformidad con dicho horario proponiendo otro alternativo de 8 a 15 horas de lunes a viernes. El 23 de septiembre de 2011 la empresa acepta la reducción de jornada y el horario propuesto, con efectos del siguiente día 27, con posibilidad de revisarlo para adecuarlo a las necesidades del servicio.

El 12 de marzo de 2012 la empresa le comunica la modificación sustancial de las condiciones de trabajo para reducir su jornada diaria y 3 horas con la correspondiente reducción salarial. Por sentencia firme de 28 de diciembre de 2012 , se declara injustificada la modificación.

La actora presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo que emite informe el 11 de octubre de 2012, que se y pone de manifiesto, además de extremos a los que ya nos hemos referido, lo siguiente: La empresa justificaba la medida de reducción de su jornada de trabajo en el descenso de los cursos. No concurrió un descenso significativo del número de cursos La actora es la única trabajadora que no percibió el "bonus" en los tres últimos años.... El bonus no responde a pacto escrito o consecución de objetivos establecidos, sino que se **abona por decisión discrecional** del codemandado.”

Expuestos los hechos que contempla la referida Sentencia concluye el Tribunal “Partiendo de estos hechos, hemos de tener en cuenta que el artículo 4.1.c) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de estos a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato,

así como por razón de lengua, dentro del Estado español , y el artículo 37.5 les reconoce el derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de hijos menores, estableciendo el apartado 6 del mismo artículo que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, preceptos estos que han sido claramente vulnerados por la empresa demandada, al desconocerlos con su reiterada conducta obstruccionista al disfrute de la reducción de la jornada por parte de la trabajadora tras su maternidad, primero dilatando la contestación a la solicitud del permiso y la iniciación de su disfrute, ya que transcurrieron más de dos meses desde la solicitud hasta el momento en que la trabajadora inicia dicha reducción, dilación absolutamente injustificada al igual que lo fue no aceptar el horario propuesto por la actora sin motivo alguno llegando al extremo de fijarle un horario partido para realizar por la tarde exclusivamente media hora, de nuevo sin que haya ninguna justificación para ello por lo que es evidente que se trataba **tan sólo de dificultar a la actora el disfrute a un permiso al que tiene derecho de forma incondicionada**..., pero además la conducta arbitraria y vulneradora de los derechos de la trabajadora se pone en evidencia con la modificación injustificada de su jornada escasos meses después, reduciéndosela en un tercio, sin adoptar la misma medida respecto de ningún otro trabajador, lo parece una clara reacción contraria al ejercicio de su derecho, por lo que hemos de estar a lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007 , **que proclama que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, ...conducta está directamente imputable al presidente**”

Así mismo, son causas de discriminación directa “**a) negación de un derecho a la mujer trabajadora asociado a su maternidad.** b) **tratamiento peyorativo** --que debe calificarse como práctica discriminatoria-- **posterior al ejercicio de los derechos de maternidad o a él asociados**, que puede incidir tanto en las condiciones de trabajo o en la limitación de derechos o expectativas de derechos por la exclusiva razón del ejercicio del derecho concernido. c) existencia de móvil discriminatorio --no se trata de nulidad objetiva-- que **suponga reacción o represalia empresarial frente al disfrute previo de un derecho**

asociado a la maternidad de la mujer trabajadora³⁰. “ En la misma línea de lo expuesto con anterioridad, destacamos la Sentencia del Tribunal Constitucional, número 233/2007, de 5 de noviembre.

Alejándonos del lenguaje técnico-jurídico, podemos decir que, pese a que nos encontramos ante una materia plenamente casuística, los despidos por embarazo, las diferencias salariales injustificadas entre una mujer o un hombre y las diferencias en las oportunidades de ascenso o promoción de trabajadoras, caso que nos ocupa en el presente trabajo, son causas de discriminación directa.

3.2. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Constitucional ³¹, nos encontramos ante un concepto que ha sido elaborado por la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con ocasión del enjuiciamiento de determinados supuestos de trabajo a tiempo parcial a la luz de la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea y las Directivas comunitarias de desarrollo. Criterio jurisprudencial que acoge nuestro más alto Tribunal siendo prueba de ello, entre otras, la Sentencia del Tribunal Constitucional, número 240/1999, de 20 diciembre.

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, la define en su artículo segundo, apartado primero, como: “ *la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en*

³⁰ RAMOS QUINTANA, M.I.: “El principio de igualdad en las relaciones de trabajo: la no discriminación por razón de género”. Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género. Tirant online, 2014, p. 13.

³¹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm.253/2004, de 22 de diciembre.

desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo sexto, apartado segundo expone que: 2. *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 justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”*

En definitiva, la **discriminación indirecta** ocurre “ *cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.* ”³²

En este tipo de causa, es irrelevante la intención del empresario o empleador de discriminar o no, lo fundamental en este tipo de discriminación es el resultado que se ha producido, pudiendo este ser intencionado o no.

Este tipo de discriminación plantea diversos problemas ya que, se esconde bajo la apariencia de un trato equitativo.

Como ejemplo en el presente supuesto, encontramos la Sentencia del Tribunal Constitucional, número 79/ 2020, de 2 de julio, como consecuencia del recurso de amparo

32

https://insignisaranzadidigitales.accedys2.bbt.ull.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b000001862b7948303546ad90&marginal=DOC\2007\1190&docguid=I67a2fea056ef11dc8b5a010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_doctrina;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&globalresultlist=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=https://insignis-aranzadidigital

contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, número 1546/ 2018, por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación como consecuencia del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos.

En cuanto a los hechos acaecidos expone el Alto Tribunal: *“a) Doña... viene prestando servicios como médico del servicio de urgencias en el Hospital.... La jornada anual ordinaria para los médicos ... es de 7 horas al día, a lo que se unen 440 horas más ... por realización de guardias. Estas guardias, que resultan obligatorias, generan un descanso en el día posterior ... En las citadas 1523 horas anuales de jornada se encuentran incluidas no solo las horas realmente realizadas, sino también la que se reconocen como trabajadas por cada saliente.”*

Que, *“... con fecha de 29 de noviembre de 2017, la recurrente solicitó a la empresa una reducción de su jornada laboral para atender al cuidado de hijo... , al amparo del art. 37.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.... La reducción solicitada se aplicó en términos anuales, de tal forma que las horas trabajadas por cada jornada y cada guardia no sufrieron reducción alguna (7 y 10 horas, respectivamente), sino que lo que se vio afectado fue el número total de días y guardias al año, pasando a ser 30 guardias y 1020.41 horas de jornada habitual al año (en lugar de las 44 y 1523).”*

“... se le reconoció a la recurrente el derecho a la reducción de jornada en un 33 por ciento con efectos desde el 1 de enero de 2018, fijándose la jornada ordinaria reducida a realizar en 879,71 horas anuales.... Disconforme con el cálculo de la jornada reducida la recurrente presentó demanda en materia de reducción de jornada... En ella denunció la existencia de una desigualdad de trato entre trabajadores a tiempo completo y con jornada reducida debido al diferente modo en el que se computó el trabajo efectivo derivado de cada saliente de guardia al calcular la reducción de su jornada laboral.”

Concluye el Tribunal *“puede apreciarse una **discriminación indirecta por razón de sexo porque el método de cálculo usado por la empleadora** para asignarle los períodos de descanso retribuidos por cada “saliente de guardia”, **le ha provocado un “perjuicio efectivo y constatable” que ha generado, en este caso, un “trato peyorativo en sus***

condiciones de trabajo”... fruto del ejercicio de un derecho asociado con la maternidad). Y aunque aquel método es formalmente neutro, ha perjudicado a un número mayor de mujeres que de hombres “.

Llegamos a la conclusión de que son causas de discriminación indirecta cuando existen diferencias en el trato entre las personas que ejercen sus derechos de conciliación familiar y laboral con aquellas que no lo ejercen, sin necesidad alguna de que exista ánimo discriminatorio por parte del empresario.

4. LA EVENTUAL PRODUCCIÓN DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CUIDADOS: ANÁLISIS DE CASO

Llegados a este punto, analizaremos un caso práctico con relación al ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, contemplado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuestión que nos vamos a plantear es si nos encontramos ante una causa de discriminación directa o indirecta del empleador por el ejercicio de dicho Derecho.

4.1. SUPUESTO DE HECHO

Doña Victoria, de 20 años, viene prestando servicios desde el año 2010, como ayudante de camarera en una de las empresas más importantes del Sector Turístico en Canarias.

La relación laboral entre ambas comienza en el año referenciado, mediante la suscripción de varios contratos temporales hasta el año 2015.

En el año 2016, la empresa le comunica a la trabajadora que a partir de ese momento, la relación entre ambas se convierte en indefinida. En virtud de la celebración de un contrato de carácter indefinido con la misma categoría profesional que ha venido desarrollando con los contratos temporales anteriores.

En el mes de julio del año 2017, Doña Victoria se queda embarazada de su primer hijo, dando a luz en el mes de marzo de 2018. Incorporándose a su trabajo en el mes de agosto del mismo año, puesto que había disfrutado del permiso de maternidad junto a la lactancia así como, las vacaciones no disfrutadas en el año anterior.

En el mismo mes y año, solicita la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años, en una hora diaria de la jornada ordinaria con la correspondiente reducción del salario, proponiendo como horario el siguiente: de lunes a domingo de 08:00 de la mañana a 15:00 horas de la tarde, con los correspondientes descansos establecidos en la ley.

Solicitando a la empleadora que manifieste lo que considere oportuno en el plazo de QUINCE DÍAS desde la recepción de dicha comunicación.

El 10 de septiembre de 2018, Doña Victoria recibe respuesta a su solicitud en la cual se expone que: *“De acuerdo con su solicitud, su jornada laboral se distribuirá en horario de 08:00 a 15:00 horas, con la reducción proporcional de su salario.”*

Desde el año 2018, Doña Victoria viene desarrollando funciones que no le están atribuidas a su categoría profesional. Desempeñando funciones de categorías superiores que la empresa se niega a reconocerle.

En diversas ocasiones se ha presentado a procesos de promoción interna en la empresa para que se le reconozca la categoría profesional que viene desempeñando y que nada tiene que ver con la categoría del contrato inicial.

Que, Doña Victoria ha visto como la mayoría de sus compañeros han ascendido de manera interna en la empresa y ella no, pues el empleador siempre ha puesto excusas para imposibilitar su ascenso con frases como *“le falta iniciativa”, “no está suficientemente preparada”, “debe tomar mejores decisiones”*...

No obstante, no es Doña Victoria la única a la que se le imposibilita la promoción interna en la empresa, pues todas aquellas personas que están acogidas en una reducción de jornada, contemplada en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se encuentran en su misma situación.

4.2. CRITERIO JURISPRUDENCIAL

Vamos a poner de manifiesto uno de los principales problemas al que nos enfrentamos todas las mujeres jóvenes y considero que es de máxima importancia al menos hacer referencia a él, pudiendo ser objeto de otro trabajo. Y es la imposibilidad de celebrar contratos indefinidos por el mero hecho de que somos “muy jóvenes”, y podemos quedarnos “embarazadas”, situación que a los empleadores parece molestarles aunque hagamos bien nuestro trabajo. Y es por ello por lo que en el supuesto de hecho hago referencia a la edad de la protagonista del mismo.

Y esto es importante porque desde el año 2010, Doña Victoria viene prestando servicios a esta cadena hotelera con contratos temporales y no es hasta 2015, 5 años después, cuando el contrato se convierte en indefinido. Pues si la afectada viene desarrollando de manera efectiva y con la máxima diligencia su trabajo, ¿por qué no se le hace indefinida desde que finaliza el primer contrato temporal?

Esto solo responde a una causa y es el hecho de ser “mujer” y ser “joven”, pues constituye un trato discriminatorio, por ejemplo, en un proceso de selección de personal en el que solo se presentan mujeres y no se contrata a ninguna, porque es preferible contratar a un hombre ya que, las mujeres jóvenes puedan quedarse embarazadas y pudieran acogerse una baja por maternidad. Todo parece indicar que nos encontramos ante una discriminación por razón de sexo en modalidad de directa desde el momento en que comienza la relación laboral.

Expone así el Tribunal Constitucional en una de sus sentencias que: *“A su parecer, el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, que desarrolla el artículo 14 CE, así como la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la materia, exigen, para apreciar discriminación por razón de sexo, que el sexo o circunstancias ligadas a él como el embarazo sean el verdadero motivo, causa o fundamento de la decisión desfavorable o minusvaloración laboral. Señala asimismo que para determinar si ello es o no así el Tribunal Supremo viene aplicando (tanto antes*

como después de la Ley Orgánica 3/2007) el test de sustitución, consistente en sustituir el sexo del sujeto para ver si la decisión adoptada resultaría ser o no la misma.”³³

Pues si hubiera sido un hombre nuestra protagonista no podemos dudar que desde el momento en el que finaliza el primer contrato temporal y se constatará que ha realizado su trabajo de manera efectiva y diligente, la relación se hubiera convertido en indefinida. Expone así el Tribunal Supremo en uno de sus pronunciamientos que *“No toda desigualdad de trato supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable.”³⁴*

Expuesto lo anterior es aquí donde comienza el entramado del presente trabajo, y versa sobre la imposibilidad de ascenso de Doña Victoria, al parecer por estar acogida a una reducción de jornada por cuidado de hijos.

Pese a que es una materia relativamente novedosa y apenas existe Jurisprudencia al respecto, haremos referencia a diversas sentencias de nuestros Tribunales que, de manera indirecta, podríamos aplicar al presente supuesto.

Antes de comenzar exponiendo la misma, cabe resaltar que no hago referencia a la imposibilidad de observar la presencia de las mujeres en la directiva de las empresas o en puestos de mayor responsabilidad, que son los llamados “techos de cristal”. Bien es sabido por todos que, hasta hace relativamente poco, la presencia de las mujeres en estos

³³ Sentencia del Tribunal Constitucional, sala segunda, núm. 108/2019, de 30 de septiembre, sobre la resolución de un Recurso de Amparo ante la negativa de la reserva del puesto de trabajo por estar embarazada antes del comienzo de la relación laboral.

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de Social, sección primera, núm. 208/2016 de 27 de octubre.

puestos era practicante invisible , ahora tampoco es que dicha presencia sea máxima, pero si se ha conseguido un avance aunque sea mínimo.

Resulta sorprendente que en pleno siglo XXI los datos arrojados por las estadísticas sean tan desfavorables hacia las mujeres, “Según el INE, solo el 6,1% de los presidentes de las empresas del Ibex 35 son mujeres. Es decir, tres mujeres han logrado superar ese techo de cristal en las grandes empresas del país.

Las razones, de nuevo, son múltiples. De acuerdo con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de todas las excedencias solicitadas para el cuidado de los hijos en 2020, el 90% fueron solicitadas por mujeres. Además, algo más de dos millones de mujeres trabajan a tiempo parcial (por 700.000 hombres) y un 20% de ellas tiene contratos por horas, lo que limita el desarrollo de sus carreras profesionales.”³⁵

No obstante, hago referencia a algo más simple como el reconocimiento de la categoría que viene desarrollando la persona que se acoge a una reducción de jornada con independencia del sexo que la ejerza. Esto es complicado puesto que, pese a que puede ser ejercitado tanto por la mujer como por el hombre, la mayor parte se les atribuye a las mujeres.

Entra juego aquí las conductas “castigadoras” de los empresarios por el ejercicio de la reducción de jornada. Y los Tribunales han abordado este tema en numerosas ocasiones, pudiéndose considerar que hay dos maneras de ejercer estas conductas hostigadoras por parte del empleador. Una es antes de ejercer alguno de los derechos relativos a la maternidad, como el no reconocimiento de la misma, o después de reconocer la misma.

Y así lo expone la Sentencia núm. 208/2016 “... que puede discriminarse a una mujer a raíz del ejercicio de derechos asociados a su maternidad, en primer lugar, por la

³⁵ <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/que-es-techo-de-cristal/>

restricción de los que legalmente se le conceden en atención a está, y, en segundo término, por las limitaciones o denegaciones de otros derechos o garantías (específicos o inespecíficos) siempre que, tanto en uno como en otro caso, se generen perjuicios o minusvaloraciones de la mujer trabajadora o se acredite que las conductas contempladas responden a motivaciones discriminatorias.”

Por tanto, en el supuesto que hemos planteado la discriminación se produce con posterioridad al ejercicio del derecho de conciliación, pues ya se le había reconocido el derecho a nuestra protagonista del supuesto.

Otro de los supuestos que guardan relación y que se puede aplicar al presente supuesto, es uno de los pronunciamientos del Tribunal Superior de justicia de las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, sección 1, núm. 1517/ 2009, de 9 de noviembre, en la cual considera que el despido de la trabajadora es consecuencia del ejercicio de los derechos relativos a la maternidad, constatando la existencia de una causa de discriminación directa *“obvio, que el cese se conecta directamente con el embarazo y la maternidad, y con la reducción de jornada, esperando el empleador a que tal situación cese para despedirla inmediatamente. Ello supone "castigar" el hecho del parte y el embarazo, prescindiendo de la trabajadora en el fondo por tal razón, lo que a juicio de la Sala supone la vulneración del artículo 14 de la Constitución Española, discriminado a la actora por razón del sexo, y penalizando su condición de mujer, por quedarse embarazada y dar a luz. “*

En el mismo sentido se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de las Palmas, sentencia núm. 779/2013 en la cual, el cambio de centro de una trabajadora con reducción de jornada, pese a que no es necesario el traslado de domicilio , se considera una represalia del empleador como consecuencia de la reducción de jornada. Por tanto, constituye dicha actuación una causa de discriminación *“la conducta esencialmente discriminatoria seguida por la empresa.... sin pueda justificar un traslado sin causa aparente, más allá de aquellas razones organizativas no evidenciadas.”*

A la empresa no le convenía el nuevo horario solicitado por la trabajadora de 8.00 horas a 14.00 horas de lunes a sábado y ante ello optó por su traslado a otro centro, amparada

en aquella coyuntura de producirse una vacante, pero ocasionando a la trabajadora un perjuicio, pues dada la distancia entre ambos centros, habría de dedicar un tiempo considerable a su diario desplazamiento con menoscabo de su derecho al cuidado y atención de su hijo recién nacido. Prueba adicional de ello es que hasta no verse demandada judicialmente, la empresa no concretó con la trabajadora tal derecho.

En vista de ello, ha de concluirse que la decisión empresarial constituyó una represalia hacia la trabajadora”

Por consiguiente, en el supuesto que nos ocupa en el presente trabajo, la actitud del empleador, es decir, la imposibilidad de ascenso de aquellas personas que se acogen a la reducción de jornada constituye una causa de discriminación por razón de sexo. Es más, nos encontramos ante una causa de discriminación directa, esto es así porque la conducta del empresario apunta a que quiere castigar aquellos que se han acogido a la reducción de jornada y que vienen ejerciendo su trabajo de manera diligente como cualquier otro trabajador que no la tenga. En este sentido, La Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 41/2006, de 13 de febrero, sostiene *“que el empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél”*

Prohibición que consagra el artículo 24, apartado segundo, del ET: *“2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y 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.”*

No obstante, esto no es suficiente para paliar los efectos que producen el ejercicio de los derechos de conciliación. Se entiende que *“la conciliación ha quedado fuera de las medidas de acción positiva, previstas en el artículo 17 ET, que están orientadas exclusivamente a favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones... Lo mismo podría decirse respecto de las medidas de acción positiva en materia de ascenso, previstas en el artículo 24.2 ET, dirigidas a eliminar o compensar situaciones de*

discriminación, pues tal y como está formulado el precepto están referidas exclusivamente a combatir la discriminación por razón de sexo".³⁶

La finalidad principal de este tipo de conductas es que aquellas personas que quieran ejercer sus derechos a conciliar la vida laboral y familiar se lo piensen, pues son conscientes de las "represalias" que van a sufrir por parte de los empleadores. Siendo lo más fácil no acogerse al ejercicio de estos derecho, por tanto, es todo lo contrario de lo buscado por el legislador cuando aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Pese a que, no es objeto de análisis en el presente trabajo, es preciso hacer constar que la relación entre ambas se rige por el Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, en su defecto por lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Así mismo, como expusimos en el caso desde el año 2018, Doña Victoria viene desarrollando funciones que no le están atribuidas a su categoría profesional. Expone el artículo 20 del Convenio aplicable que : *"Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario real en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose aquella vacante por quien corresponda. Si ocupara el puesto de trabajo de categoría superior durante 9 meses alternos en dos años, consolidará el salario real de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.* "

La misma línea que sigue el Estatuto de los trabajadores en su artículo 39, apartado segundo, *"el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en*

³⁶ CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres." Revista del Ministerio de Empleo Seguridad Social, Número 133. Dialnet, 2019, P. 34.

convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.”

Por lo que a Doña Victoria debería de haber ocupado una categoría superior desde hace varios ya. Pues nos encontramos ante un incumplimiento del Convenio Colectivo y del Estatuto de los trabajadores en materia de movilidad funcional.

Así mismo, el artículo 21 expone que: *“En el caso de existir una plaza vacante la empresa estará obligada a realizar una evaluación del personal de la categoría inferior con objeto de respetar, en igualdad de condiciones, el derecho preferente del personal de la empresa para ocupar dicha vacante.”* Por lo que al existir vacantes en la empresa y Doña Victoria viene ejerciendo trabajos de categoría superior a la prevista en su contrato, debería de haber sido ascendida a lo largo de estos años.

Esto demuestra una vez más que, el único obstáculo que impide promocionar a Doña Victoria es la reducción de jornada.

5. CONCLUSIONES

- I. Como hice alusión desde el primer momento en el que comienza el trabajo, nos encontramos ante medidas de conciliación relativamente nuevas. Pues no es hasta el año 1976 en el ámbito nacional y en el ámbito europeo, en el año 1997, cuando se hace mención del derecho que hoy nos ocupa.
- II. Pese a que se atribuye a ambos progenitores, lo cierto es que hoy en día, siguen predominando que sean las mujeres quienes concilien su vida laboral y familiar. Podemos decir, por tanto, se mantiene como una doble jornada, es decir, la mujer no solo se ocupa de su trabajo sino que, además llega a casa y tiene que ocuparse de las tareas de las mismas.

Pues como he podido observar tras la lectura de diversa jurisprudencia, son las mujeres las que en la mayoría de los casos concilian el trabajo con las responsabilidades familiares y, así lo contemplan las estadísticas.

- III. La principal finalidad de estas medidas es la conciliación de la vida familiar y laboral y, desde mi punto de vista esto no se consigue trabajando menos horas de las pactadas inicialmente, sino que aquellas horas que se trabajen permitan a los trabajadores darle una correcta atención al menor así como, promocionar y desarrollarse en su puesto de trabajo.
- IV. Pese a que mi idea inicial no era el tratamiento de la mujer como aquella persona que se acoge a la reducción de jornada, todos los caminos me llevan al sexo femenino. Y esto es así porque prácticamente en el noventa por ciento de las Sentencias que he leído siempre son protagonistas las mujeres y son aquellas a las que le surgen algún tipo de problema a la hora de conciliar su vida laboral y familiar,
Pues queda claro que son objeto de una doble discriminación , es decir, por el mero hecho de ser mujer, relacionado con la maternidad y por el ejercicio de los derechos de conciliación, que imposibilita el acceso de las mujeres al mercado de trabajo así como la promoción dentro del mismo.
- V. Que son muchas las artimañas de los empresarios sobre aquellas personas que se acogen a la reducción de jornada. Como he podido observar a lo largo del trabajo, que a los empleadores les es indiferente la manera en la que se ejerza el trabajo, es decir, que se desarrolle de la manera debida y diligente, pues lo que se encargan es de castigar aquellas personas que se acogen a sus derechos de conciliar la vida laboral con la familiar.
- VI. Que se imposibilita prácticamente la posibilidad de promocionar, tanto de manera interna como externa, de los trabajadores que reducen su jornada por cuidado de hijo. Constituyendo esta una causa de discriminación directa por parte del empleador como se podrá observar en el análisis del supuesto de hecho que ocupó el presente trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

1. AZAGRA SOLANO, M: “ Sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2011.
2. BLANCO JOVER, C: “La reinterpretación del derecho a la reducción de jornada por guarda legal”. Revista Española de Derecho de Trabajo, núm. 178/2015. Editorial Aranzadi, Valencia, 2015.
3. CASTELLI, N: “Conciliación de la vida familiar y laboral y exigencias organizativas empresariales”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2012, P. 3.
4. CASTRO ARGÜELLES, M.A.: “La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.” Revista del Ministerio de Empleo Seguridad Social, Número 133. Dialnet, 2019, P. 34.
5. CRISTÓBAL RONCERO, R: “Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 133, Dialnet, 2017.
6. MARTÍN RIVERO, L: “ Licencias retribuidas, reducciones de jornada, suspensiones, excedencias: Un balance de Jurisprudencia”. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Dialnet, 2019.
7. POQUET CATALÁ, R: “La Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores”. La conciliación de la vida laboral y familiar. Editorial Aranzadi, Valencia, 2020.
8. RAMOS QUINTANA, M.I.: “El principio de igualdad en las relaciones de trabajo: la no discriminación por razón de género”. Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género. Tirant online, 2014.
9. UBILLÚS BRACAMONTE, R. E.:” La concreción horaria y la reducción de jornada por cuidado de hijo menor”. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Aranzadi, Valencia, 2013.
10. Sentencia del Tribunal Constitucional núm.253/2004, de 22 de diciembre.
11. Sentencia del Tribunal Constitucional, sala primera, número 3/ 2017, de 15 de enero

-
12. Sentencia del Tribunal Constitucional, sala segunda, núm. 108/2019, de 30 de septiembre.
 13. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas, Sala Segunda, número 2051/ 2017, de 15 de diciembre.
 14. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de Social, sección primera, núm. 208/2016 de 27 de octubre.
 15. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
 16. 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. De ahora en adelante, ET.
 17. Convenio número 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 18. https://insignisaranzadidigitales.accedys2.bbtk.ull.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b000001862b7948303546ad90&marginal=DOC\2007\1190&docguid=I67a2fea056ef11dc8b5a01000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_documento;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&globalresultlist=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=.
 19. <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/que-es-techo-de-cristal/>

