

Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017/2018
Convocatoria de Julio

LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN A LAS MUJERES EL PLENO EJERCICIO DEL DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

The obstacles that prevent the women the
full exercise of the right to the professional
promotion

Realizado por la alumna D^a. Claudia González Santos

Tutorizado por la Profesora D^a. Margarita Isabel Ramos Quintana

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

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

ABSTRACT
<p>In this work we will proceed to analyze the principal difficulties which the women continue facing to achieve the access to working places of special relevancy or responsibility, as well as the reasons that originate the above mentioned difficulties. First, we will expose the relevancy that the Spanish Constitution grants to the right of equality and noy discrimination because of sex and the application of this right in the relations of work. Secondly, we will analyze the stereotypes of sex and gender and the repercussion that they cause in the labor ambit. Thirdly, we will treat the problema of the reconciling work and family life and as it he supposes a great obstacle to the profesional promotion of the women. In fourth place, we will expose the right that the women have to the profesional promotion without the above mentioned right meets prevented by reasons of discrimination because of sex. Finally, we will report the importance that posseses the collective bargaining as instrument to achieve the effective equality between men and women in the relations of work and to guarantee the presence of the women in the high positions, as well as the importance of implanting plans of equality in the companies that serve this purpose.</p>

RESUMEN

En esta obra procederemos a analizar las principales dificultades a las que se siguen enfrentando las mujeres para lograr el acceso a puestos de trabajo de especial relevancia o responsabilidad, así como las causas que originan dichas dificultades. En primer lugar, expondremos la relevancia que la Constitución Española otorga al derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo y la aplicación de este derecho en las relaciones de trabajo. En segundo lugar, analizaremos los estereotipos de sexo y de género y la repercusión que ocasionan en el ámbito laboral. En tercer lugar, trataremos el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar y como ello supone un gran obstáculo a la promoción profesional de las mujeres. En cuarto lugar, expondremos el derecho que tienen las mujeres a la promoción profesional sin que dicho derecho se vea impedido por causas de discriminación por razón de sexo. Finalmente, relataremos la importancia que posee la negociación colectiva como instrumento para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo y garantizar la presencia de las mujeres en los altos cargos, así como la importancia de implantar planes de igualdad en las empresas que sirvan a tal fin.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN:	5
I. EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	6
1. La igualdad y la prohibición de discriminación como valor fundamental de nuestro ordenamiento jurídico.....	6
2. El concepto de discriminación en su doble vertiente y la noción de discriminación positiva.....	8
3. El derecho a la igualdad y su irradiación en el ámbito de las relaciones de trabajo.....	11
II. INFLUENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE SEXO Y DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL	14
1. Breve recorrido histórico sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral	14
2. La pervivencia de estereotipos de sexo y de género: concepto y componentes	16
3. El impacto de los estereotipos en las relaciones de trabajo	18
III. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL COMO OBSTÁCULO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	22
1. El problema de la conciliación y la falta de corresponsabilidad entre los sexos	22
2. La conciliación como instrumento en pro de la igualdad efectiva y su dimensión constitucional	24
3. El establecimiento de medidas conciliatorias orientadas a impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en las relaciones de trabajo.....	27
IV. EL DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE SEXO Y DE GÉNERO	30
1. La ausencia de discriminación por razón de sexo en la clasificación y promoción profesional.....	30
2. La inclusión de medidas de acción positiva en los sistemas de ascensos	33
3. El fenómeno del techo de cristal como obstáculo a la promoción profesional	35
V. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO VÍA PARA IMPULSAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES	38
1. La negociación colectiva y su resultado: concepto y fundamento.....	38
2. El contenido de los convenios colectivos en materia de formación y promoción profesional.....	40
3. Cláusulas convencionales y medidas para favorecer el acceso al empleo y la promoción profesional.....	42
4. La importancia de los planes de igualdad para garantizar el derecho a la promoción profesional.....	44
CONCLUSIONES:	46
BIBLIOGRAFÍA:	48

INTRODUCCIÓN:

La posición que ocupa la mujer en el mercado laboral siempre ha sido un tema socialmente relevante, pues en ello despliega gran influencia las concepciones y pensamientos sociales. La mujer ha estado catalogada durante siglos como un mero objeto al servicio del hogar y como una figura débil y sin capacidad para tomar decisiones por sí misma. Esta concepción tradicional ha ido evolucionando hasta la actualidad, donde las mujeres han tomado las riendas de su vida laboral, formándose académica y profesionalmente con el fin de ocupar un puesto de relevancia en el mercado de trabajo.

Por todo ello he escogido este tema para el desarrollo de mi trabajo de fin de grado, pues considero que es de vital importancia garantizar a la mujeres el derecho que ostentan por ley, esto es, el derecho al trabajo y a la promoción profesional dentro del mismo, sin que dicho derecho se vea perturbado por situaciones de discriminación por razón de su sexo, garantizándose así el principio de igualdad proclamado por el artículo 14 de la Constitución Española. Pues bien, para que este derecho pueda ejercitarse de manera plena y eficaz es necesario eliminar las barreras u obstáculos que siguen impidiendo a las mujeres ostentar puestos de especial relevancia y responsabilidad.

Así, comenzaremos esta obra exponiendo el contenido fundamental del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo centrándonos en la aplicación de este derecho en las relaciones de trabajo. Continuaremos con el análisis de los estereotipos de sexo y de género que aún hoy en día siguen estando presentes en nuestra sociedad y explicando la influencia que éstos poseen en el ámbito laboral. Seguidamente trataremos las consecuencias fundamentales que se derivan del problema de la conciliación de la vida laboral y familiar y las medidas que deben adoptarse para paliar esas consecuencias. Por otro lado, expondremos el fundamento del derecho a la promoción profesional y las principales dificultades que impiden a las mujeres el acceso a los altos cargos laborales. Por último, finalizaremos esta obra examinando el proceso de negociación colectiva y como el convenio colectivo puede servir de instrumento para fomentar la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y por consiguiente, la promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo.

I. EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. La igualdad y la prohibición de discriminación como valor fundamental de nuestro ordenamiento jurídico

El principio de igualdad es uno de los pilares fundamentales en que se sustentan los sistemas democráticos actuales. Tal es así que el artículo 1.1 de nuestra Carta Magna lo consagra como valor superior del ordenamiento jurídico español, al disponer: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Es claro que este valor superior tiene trascendencia en muchos ámbitos de nuestra sociedad y, como no podía ser menos, resulta fundamental su relevancia en el ámbito de las relaciones laborales.

Adicionalmente, el artículo 14 de la Constitución Española solidifica el principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación, estableciendo que “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”.

La igualdad, en una dimensión formal, que emana del artículo 14 de la Constitución Española, enuncia el derecho de los protagonistas de las relaciones laborales a recibir por parte de las normas jurídicas un trato igual¹. Esta noción es definida por el Tribunal Constitucional² entendiendo que “a supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también”. En su otra vertiente, este principio recoge la prohibición del trato desigual, impidiendo al legislador “configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente aceptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. - DE LA ROSA, M.A: “Derecho del trabajo”, “Capítulo III: La Constitución y la ley laboral”. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 25º Edición, Pág. 107.

² Véase, SSTC 49/1982, 2/1983

consideración por prohibirlo así expresamente la Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria”.

Pero tal y como ha indicado el Tribunal Constitucional³, el principio de igualdad no es absoluto, sino que con una justificación objetiva y razonable es posible que se produzca una situación de desigualdad. Así, el juicio de igualdad requiere la concurrencia de una serie de presupuestos que merecen ser objeto de mención: a) que la norma jurídica introduzca una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas; b) la homogeneidad de las situaciones que deban ser objeto de comparación y; c) la proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida⁴.

A mi modo de ver, el artículo 14 contiene dos nociones distintas: desigualdad y discriminación, donde, la primera es reflejo de la inevitable realidad social, que hace que existan supuestos de hecho diferentes, que, con la justificación adecuada, pueden ser objeto de un trato distinto, y la discriminación, que tiene lugar cuando ese trato distinto se produce sin concurrir una justificación objetiva ni razonable.

Como rasgos distintivos de la noción de discriminación se pueden señalar los siguientes⁵: a) supone una diferencia de trato que actúa contra la persona discriminada y que supone un perjuicio o menoscabo para el mismo; b) se trata de un fenómeno jurídico, pues la discriminación solo puede concretarse cuando el resultado es la privación de derechos; c) la diferencia de trato debe tener un resultado concreto, que se materialice en una situación discriminatoria objetiva que anule o disminuya el goce de derechos por parte del discriminado.

³ Véase, STC 22/1981. F.J.3º

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. - DE LA ROSA, M.A: “Derecho del trabajo”, “Capítulo III: La Constitución y la ley laboral”. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 25º Edición, Pág. 107.

⁵ SUÁREZ PERTIERRA, GUSTAVO – AMÉRIGO, FERNANDO: “Comentarios a la Constitución Española de 1978”. Tomo II, Editorial Edersa (1997), págs. 262 y 263.

2. El concepto de discriminación en su doble vertiente y la noción de discriminación positiva

La prohibición de discriminación consagrada en el artículo 14 se refiere a sus dos manifestaciones: directa e indirecta. Así, en relación con el sexo, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable; mientras que se considera discriminación indirecta por razón de sexo los supuestos en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja o situen en desventaja particular a personas de un sexo determinado respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad sean adecuados objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados⁶.

Ya desde la década de los años 80, el Tribunal Constitucional comenzó a reconocer situaciones de discriminación directa por razón de sexo, destacando como sentencias emblemáticas la STC 7/1983, de 14 de febrero, relativa a las cláusulas de celibato, la cual trae causa de la reglamentación de trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España, que contemplaba el matrimonio como causa de suspensión del contrato de trabajo para el personal femenino. A este respecto, el Tribunal declaró que era evidente que la suspensión del contrato de trabajo para el personal femenino por el hecho de contraer matrimonio, constituía una discriminación directa por razón del sexo, pues no se derivaba la misma consecuencia en relación con el personal masculino de la misma empresa cuando contrajera matrimonio (F.J.2). Por otro lado, la STC 216/1991, de 14 de noviembre, otorgó la razón a la recurrente en amparo al estimar que concurría una discriminación directa por razón de sexo en el hecho de denegar a la misma el acceso a la Academia General del Aire, por ser un acto contrario al artículo 14 de la Constitución (F.J.6). En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional en

⁶ PRECIADO DOMÉNECH, CARLOS HUGO: *“Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea”*. Capítulo III. Albacete, Editorial Bomarzo, 1º Edición (2016), págs. 31 y 51.

la STC 229/1992, de 14 de diciembre, al declarar inconstitucional el art. 1 del Decreto de 26 de julio de 1957 que prohibía el trabajo de la mujer en el interior de las minas, pese a haber superado las correspondientes pruebas de acceso, por entender que aunque tradicionalmente dicha prohibición haya tenido por objeto la protección de la mujer, ello no puede ser calificado como una medida de acción positiva o de apoyo a la mujer, pues lo que hace es restringir el acceso a la mujer a determinados empleos (F.J.2). Finalmente, cabe destacar la STC 224/1999, de 13 de septiembre, pues fue la pionera en configurar el acoso sexual en el trabajo como forma de discriminación directa por razón de sexo al considerar el Tribunal que concurrían todos los elementos de dicha conducta, pues la misma tenía tendencia libidinosa y no era deseada por la destinataria, generando esto un entorno hostil de trabajo para la misma (F.J.5).

Pero el Tribunal Constitucional no sólo se limitó a este reconocimiento de discriminaciones directas por razón de sexo, sino que pronto iría un paso más allá al reconocer la existencia de discriminaciones de tipo indirecto. Así, en la STC 58/1994, de 28 de febrero, consideró que concurría una discriminación de tipo indirecto, pues las empleadas de cierta empresa, a pesar de ostentar las mismas o incluso superiores categorías profesionales a las de sus compañeros masculinos, percibían una retribución inferior. El Tribunal fundamentó su decisión en que el empresario atendía al criterio del mayor esfuerzo físico para justificar esta situación, criterio el cual calificó de sexista, por no ser un criterio neutro (F.J.6). En el mismo año, la STC 240/1994, de 20 de diciembre destacó por calificar de discriminación indirecta la denegación de la excedencia para el cuidado de hijos a las funcionarias interinas, concluyendo que dicha denegación resultaba contraria al artículo 14 de la Constitución, considerando que la denegación de dicha excedencia suponía un grave obstáculo para la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, pues son ellas las que mayoritariamente solicitan este tipo de excedencia, y la denegación de la misma supone verse obligadas a abandonar sus puestos de trabajo (F.J.5). Más reciente resulta la STC 253/2004, de 22 de diciembre, que determinó que constituía una discriminación indirecta por razón de sexo la previsión de la normativa de seguridad social que establecía que para determinar los períodos de cotización y el cálculo de la base reguladora de las prestaciones, se tendrían en cuenta las horas trabajadas. El Tribunal fundamentó su decisión en el hecho de que,

si bien no resulta contrario al artículo 14 de la Constitución que el trabajo a tiempo parcial conlleve una pensión de cuantía proporcionalmente inferior a la de un trabajador a tiempo completo, dado que las estadísticas revelaron que estos contratos eran desempeñados mayoritariamente por mujeres, el impacto en dicho colectivo sería mayor, y por tanto, ello suponía una discriminación indirecta por razón de sexo (F.J. 7 y 8).

El artículo 14 de la Constitución Española no puede entenderse sin la existencia de otro precepto constitucional, como es el artículo 9.2 de la citada *lex superior*, el cual reza de la siguiente forma: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Si el artículo 14 se encarga de consagrar la igualdad en un sentido formal, el presente artículo establece la llamada igualdad material al contener un mandato dirigido a todos los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad sean efectivas. Por tanto, compromete la acción de los poderes públicos para la prosecución de la igualdad sustancial entre los individuos⁷.

En palabras del jurista y profesor Garrido Falla⁸, *“estamos ante un precepto de carácter programático cuya operatividad práctica es muy escasa; porque la esencia de la norma jurídica no está tanto en fijar los objetivos que se pretenden alcanzar, cuanto en instrumentar los medios para conseguirlos”*. Por tanto, el artículo 9.2 supone una llamada a los poderes públicos para que éstos pongan en funcionamiento los medios necesarios para garantizar la igualdad.

Este precepto tiene gran relevancia en el ámbito laboral, y así lo ha manifestado el Tribunal Constitucional al expresar que *“con esta disposición se está superando el más limitado ámbito de actuación de una igualdad meramente formal y propugnando un significado del principio de igualdad acorde con la definición del artículo 1 (...) por*

⁷ SUÁREZ PETIERRA, GUSTAVO - AMÉRIGO, FERNANDO: *“Comentarios a la Constitución Española de 1978”*. Tomo II, Editorial Edersa (1997), pág. 265.

⁸ Citado por SUÁREZ PETIERRA, GUSTAVO - AMÉRIGO, FERNANDO: *“Comentarios a la Constitución Española de 1978”*. Tomo II, Editorial Edersa (1997), pág. 265.

lo que, en definitiva, se ajusta a la Constitución la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador”⁹.

De otra parte, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado a favor de la discriminación positiva o compensatoria al entender que *“lo proclamado en el repetido artículo 9.2 puede exigir un mínimo de desigualdad formal para progresar hacia la consecución de la igualdad sustancial”¹⁰*. En relación con este pronunciamiento el citado Tribunal introduce una modulación al principio de igualdad entre los sexos al interpretar que *“no podrá reputarse de discriminatoria y constitucionalmente prohibida la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprendan en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial”¹¹*. Es claro que uno de los colectivos a los que se refiere el mencionado Tribunal es el colectivo femenino, el cual ha sido considerado vulnerable por motivos de trayectoria histórica y cultural, reconociendo la constitucionalidad de lo que actualmente conocemos como medidas de acción positiva en pro de la igualdad efectiva.

3. El derecho a la igualdad y su irradiación en el ámbito de las relaciones de trabajo

El derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación tiene su plasmación en el ámbito de las relaciones laborales. Así, el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lo establece como derecho derivado del contrato de trabajo tanto en su artículo 4.2.c como en el artículo 17.1.

El primero de los preceptos mencionados dispone que *“en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente*

⁹ Véase, STC. 3/1983, de 25 de enero. F.J.3º.

¹⁰ Véase, STC. 19/1988, de 16 de febrero.

¹¹ Véase STC. 216/1991, de 14 de noviembre.

para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo (...)". Del tenor literal del precepto extraemos que el derecho a la no discriminación opera tanto en el momento de la selección de los trabajadores como después de su contratación, y en referencia a una serie de posibles causas de discriminación, entre las que se encuentra el sexo. Por su parte, el segundo de los preceptos se encarga de establecer que *"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 contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...) por circunstancias de sexo (...)"*. Este mandato prohíbe tanto las discriminaciones en su concepción más estricta, como los privilegios, dejando a salvo las acciones positivas hacia los colectivos más vulnerables, pues, tal y como ya se ha expuesto antes, en palabras del Tribunal Constitucional, éstas no son constitutivas de discriminación. Así, la consecuencia que este artículo atribuye a los actos discriminatorios es la nulidad, sin perjuicio de que de la misma puedan derivarse consecuencias indemnizatorias, sanciones administrativas o incluso, en un último extremo, penales¹².

Si resulta de vital importancia erradicar cualquier situación de discriminación en la relación de trabajo, la columna vertebral de dicha enunciación se encuentra en el artículo 35 de la Constitución Española, precepto que instituye el derecho al trabajo y a la promoción profesional al disponer en su apartado primero: *"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 (...) sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"*. Asimismo, el apartado segundo del citado precepto expresa un mandato formal a la Ley para la regulación de un Estatuto de los Trabajadores.

El derecho al trabajo proporciona a la persona una oportunidad de desarrollar sus capacidades y conocimientos y de revertirlos en la sociedad. Se trata de un derecho de

¹² MONTOYA MELGAR, A. - GALIANA MORENO, J.M. - SEMPERE NAVARRO, A.V. Y RÍOS SALMERÓN, B: *"Comentarios al Estatuto de los Trabajadores"*. Capítulo III, Sección 2º. Editorial Aranzadi. 6º Edición (2005). Págs. 132 a 134.

ciudadanía, pues debemos recordar que se encuentra ubicado en el Título I, Capítulo II, Sección 2ª de la Constitución, el cual goza de un nivel de protección medio¹³.

Tal y como ha dispuesto el Tribunal Constitucional en algunas de sus sentencias¹⁴, “*el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, supone también el derecho a un puesto de trabajo*”. Así, todo trabajador tiene derecho a un puesto de trabajo adecuado a su experiencia, conocimientos y estudios. De ello extraemos el derecho a la promoción profesional, también plasmado en el artículo 35 de la Constitución, y que ha sido desarrollado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 22, 23 y 24. El primero de los mencionados se dedica a la regulación del sistema de clasificación profesional; el segundo establece el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo; y el tercero se dedica al establecimiento y regulación de los ascensos.

Si bien todos los preceptos citados guardan relación entre sí y son de gran relevancia en el ámbito del contrato de trabajo, y por ende, en la relación entre empresario y trabajador, resulta destacable lo señalado por el apartado segundo del artículo 24, pues en el mismo se establece que: “*Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres (...)*”. Ello supone la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el sistema de ascensos.

En líneas generales, se pueden distinguir tres grandes sistemas de ascenso¹⁵: a) el sistema que se basa en la libre decisión empresarial; b) el sistema que tiene en cuenta la antigüedad y; c) el sistema basado en méritos y capacidad. De todos ellos, el menos favorable al principio de igualdad es el que se basa en la libre decisión empresarial, pues puede incurrir en criterios subjetivos y exigüos. De ello deducimos que el mejor sistema de ascenso es aquel que se basa en criterios objetivos y razonables. Por ello,

¹³ MONTOYA MELGAR, A. - GALIANA MORENO, J.M. - SEMPERE NAVARRO, A.V. Y RÍOS SALMERÓN, B: “*Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*”. Capítulo III, Sección 2ª. Editorial Aranzadi. 6ª Edición (2005). Págs. 132 a 134.

¹⁴ Véase, STC. 22/1981, de 2 de junio.

¹⁵ LÓPEZ, Mª PIEDAD – ROMERO GONZALEZ: “*Igualdad en la clasificación y promoción profesional: avances y retrocesos*” dentro del libro dirigido por FIGUERUELO BURRIEZA, A., “*Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*”. Albacete, Editorial Bomarzo 2013, págs. 213 y 214.

desde mi punto de vista, el sistema que más respetuoso se muestra con el principio de igualdad de los anteriormente expuestos es aquel que atiende a méritos y capacidad.

El establecimiento de los sistemas de ascenso corresponde al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y así lo establece el apartado primero del artículo comentado. Por lo tanto, son los convenios colectivos los que deben intentar que los ascensos se ajusten a criterios objetivos para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

II. INFLUENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE SEXO Y DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL

1. Breve recorrido histórico sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral

La mujer ha estado confinada durante siglos al cuidado del hogar y de los hijos, despreciándose su capacidad para desempeñar actividad laboral alguna, al tener la concepción de que eran seres vulnerables a los que había que procurarles protección. Dicha salvaguardia era desplegada por el padre de familia, y posteriormente, por el marido.

Esta concepción de sesgo eminentemente tradicional tuvo su reflejo en la sociedad moderna a inicios del siglo XX, con la abolición del trabajo obrero y la instauración de la maquinaria en las industrias, pues las labores que requerían destreza manual de sumo cuidado eran desempeñadas por las mujeres, labores que les fueron sustraídas como consecuencia de la implantación de maquinaria, cuya supervisión se confió al sector masculino. De esta manera, la mayoría de las mujeres se veían relegadas de nuevo al trabajo en el hogar, mientras algunas de ellas subsistían en las fábricas, pero con un salario inferior al de los hombres.

La eclosión de la Primera Guerra Mundial¹⁶ supuso un avance en la incorporación de la mujer al mercado laboral, pues las necesidades industriales derivadas del conflicto bélico aumentaron y el reclutamiento del sector masculino para acudir al frente situaba a las mujeres de nuevo en las fábricas para satisfacer dichas necesidades. Así, la guerra creó nuevos papeles para la mujer, asumiendo trabajos y responsabilidades de los que antes había estado excluida. Aunque a mi modo de ver, esto no supuso un verdadero avance, pues esta incorporación de la mujer al mercado laboral estuvo precedida simple y llanamente por las necesidades bélicas y por la falta de personal masculino que les hiciera frente, y no por la valoración de las cualidades femeninas para la realización de dichas tareas, aunque este acontecimiento posibilitó que las mujeres demostraran su validez para el trabajo. El final de la Primera Guerra Mundial supuso un punto de inflexión, pues las mujeres asumieron puestos de trabajo que muchos hombres al llegar de la guerra ya no querían desempeñar.

Sin embargo, a partir del año 1960, el franquismo abogó por una política reproductiva donde las mujeres eran confinadas de nuevo al ámbito privado, al hogar. Así, se produce una sistematización de la procreación y reproducción con la consecuencia inminente de la imposibilidad de erigirse como sujetos de producción en la sociedad¹⁷. El sistema franquista propugnaba la inferioridad de la mujer respecto al hombre, al cual le asistía el derecho de ejercer un poder sobre ella, siendo la religión una fuente de legitimación de este estereotipo femenino. Este papel configuraba la identidad de las mujeres y cualquier reivindicación sobre la igualdad era reprimida. Así, el papel de mujer era el estereotipo de madre y ama de casa mientras que el del hombre era el de ser el sustentador de la familia.

En el período de la transición se propició el movimiento feminista español, haciendo que los partidos políticos crearan organizaciones de mujeres¹⁸. Pero a pesar del movimiento feminista y de la creación de diversas instituciones que abogaban por la

¹⁶ *La mujer en la Primera Guerra Mundial: ¿un camino hacia la igualdad?* (8 de septiembre de 2014). Redacción National Geography.

¹⁷ BUEDO MARTÍNEZ, SERGIO: “*Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*”. Revista de Educación Social (RES), número 21, julio de 2015.

¹⁸ ALONSO, MATILDE - FURIO BLASCO, ELIES: “*El papel de la mujer en la sociedad española*” (27 de febrero de 2007).

defensa de la situación de la mujer en la sociedad, no sería hasta la promulgación de la Constitución española de 1978 cuando se proclamaría el principio de igualdad y no discriminación.

2. La pervivencia de estereotipos de sexo y de género: concepto y componentes

La tradicional asignación social e ideológica del trabajo doméstico a la mujer imperante en nuestra historia ha provocado la reminiscencia de estereotipos sociales de sexo y de género, que en la actualidad siguen siendo obstáculos para la promoción profesional de la mujer en el mercado de trabajo¹⁹.

Se ha puesto de manifiesto que las razones primordiales que obstaculizan la promoción y desarrollo profesional de las mujeres son los estereotipos de género y la asunción por parte de multitud de mujeres de las responsabilidades domésticas y familiares como una especie de deber asociado al rol de género. A continuación se exponen varias razones que explican la existencia de este fenómeno²⁰:

- a) La creencia de que la mujer ofrece menos capital humano a la organización.
- b) La creencia de que la mujer no tiene la misma capacidad de liderazgo que el hombre.
- c) La existencia de estereotipos que perciben a las mujeres como menos capacitadas para ocupar puestos directivos.
- d) La percepción de que la asunción por las mujeres de responsabilidades domésticas y familiares puede obstaculizar la movilización de la organización.
- e) La percepción por parte de los hombres, e incluso de las propias mujeres, de que su compromiso radica en el hogar y la familia.

¹⁹ BORDERÍAS URIBEONDO, M^a DEL PILAR: “*La incorporación al mercado laboral de la mujer inactiva: su distribución en España a finales del segundo milenio*”. Espacio, tiempo y forma, Serie VI, Geografía, t.11, 1998, págs. 79-107.

²⁰ ACEÑA MORENO, ANDREA – VILLANUEVA FLORES, MERCEDES: “*La discriminación de género en el acceso a puestos directivos*”. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA), n°18 – 2018, pág. 90.

En este punto debemos establecer una primera diferenciación conceptual: el sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres; mientras que el género alude a las diferencias socioculturales entre hombres y mujeres construidas sobre la base biológica, esto es, los roles, expectativas, funciones y valores que cada sociedad adjudica a los sexos²¹. El género se considera como un principio fundamental de la organización de una sociedad que se encuentra presente en todos los niveles de la misma y por ende las relaciones de género se traducen en el significado social de lo masculino y lo femenino y de los comportamientos que se consideran apropiados para los miembros de cada sociedad, dando lugar a la categorización de hombres y mujeres.

Una característica distintiva de los estereotipos y roles de género es su naturaleza descriptiva y prescriptiva. Los estereotipos descriptivos son creencias relativas a los rasgos de personalidad y comportamiento de hombres y mujeres; mientras que los estereotipos prescriptivos hacen referencia a expectativas y creencias consensuadas sobre las características y comportamientos deseables en hombres y mujeres.

Pues bien, el componente descriptivo origina una discriminación inconsciente que tiene repercusión para las expectativas sobre el desempeño de las mujeres profesionales. Un ejemplo de ello podría ser no tener en cuenta las habilidades de hombres y mujeres para el acceso a determinadas profesiones por asumir que los rasgos estereotípicos de su grupo no encajan con las características y expectativas que requiere el puesto de trabajo.

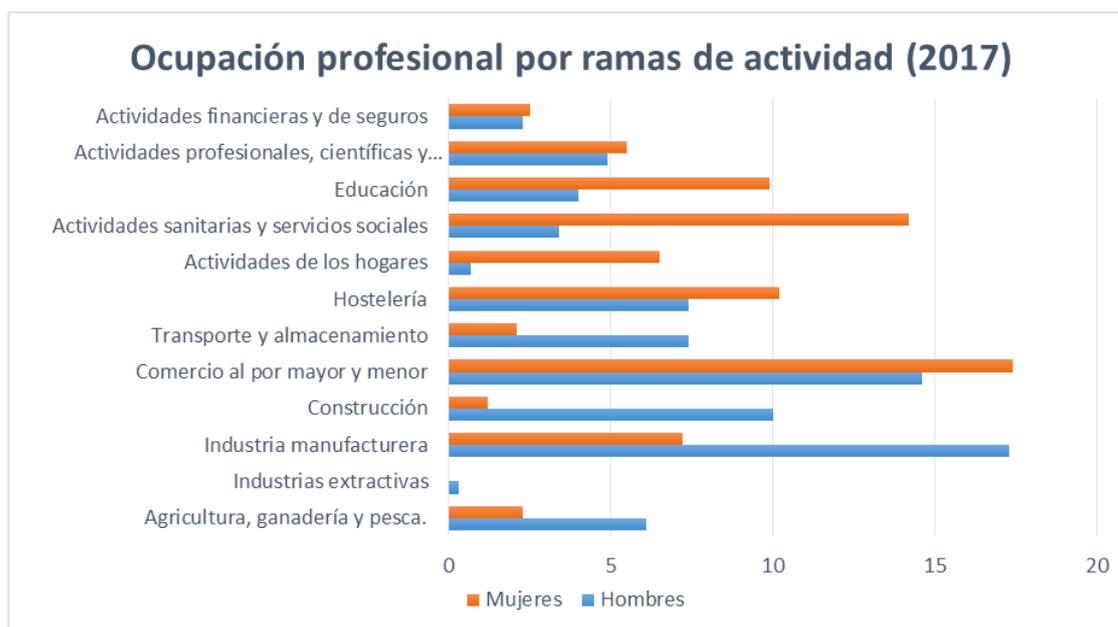
Por otro lado, el componente prescriptivo se refiere a normas sociales, con lo cual violar las normas prescriptivas suscita una discriminación intencionada que llevaría al rechazo moral. Esta dimensión resulta trascendental en la discriminación de género, ya que trasgredir las expectativas que se tienen sobre el comportamiento deseable de ambos sexos puede ver limitadas las oportunidades de hombres y mujeres en

²¹ ESPINAR, EVA: “*Infancia y socialización: estereotipos de género*”. Padres y Maestros, nº 326, págs. 17-21 (septiembre de 2009).

determinados contextos, y en el caso de las mujeres, esta limitación afectaría al ámbito laboral y al ejercicio del liderazgo²².

3. El impacto de los estereotipos en las relaciones de trabajo

En la sociedad española actual se puede ver la incidencia de los estereotipos en el mercado de trabajo, pues hay determinadas profesiones que se encuentran categorizadas, esto es, que son preponderantemente realizadas por mujeres o por hombres. Esta forma de ocupación profesional en función del sexo es lo que se denomina segregación laboral por género y sigue siendo un rasgo característico del mercado laboral. Se entiende como segregación laboral la concentración de hombres y mujeres en determinadas profesiones. A continuación se inserta una gráfica donde se puede apreciar este fenómeno de segregación en el mercado de trabajo²³:



Como podemos vislumbrar, las mujeres ostentan una mayor participación en puestos de trabajo relacionados con las actividades sanitarias y servicios sociales, trabajo en el hogar, educación y hostelería; mientras que los hombres se encuadran

²² GARCÍA, M^a CRISTINA: “Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género”. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (2015), págs. 35 – 37.

²³ Fuente: gráfica de elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE)

mayoritariamente en actividades económicas relacionadas con el transporte, la construcción, el sector primario (agricultura, ganadería y pesca) y la industria manufacturera.

De estos datos podemos extraer la conclusión de que el reparto tradicional de tareas sigue teniendo presencia en nuestra sociedad y que tiene gran incidencia en el mercado laboral, pues las mujeres siguen desempeñando en su mayor parte empleos relacionados con el cuidado del hogar, la atención social y la educación; mientras que los hombres desempeñan empleos que requieren mayor esfuerzo físico.

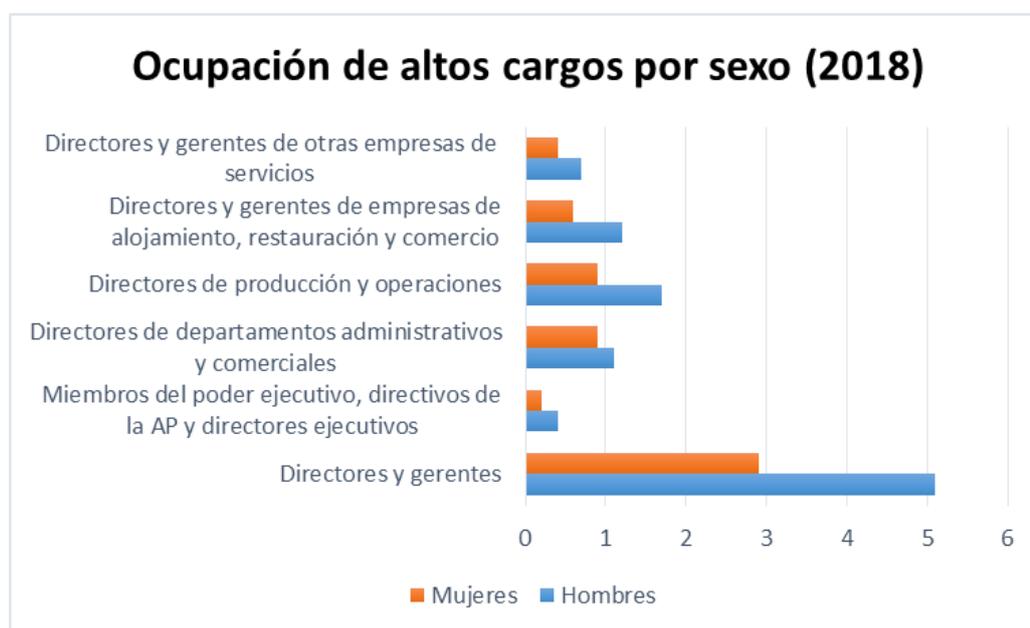
Estos resultados confirman la presencia de los estereotipos de género en nuestra sociedad actual. La teoría del rol social puede explicar este fenómeno, ésta postula que los estereotipos de género se encuentran arraigados en diferentes roles sociales asignados a mujeres y hombres. Así, tradicionalmente las propias mujeres asumen con mayor frecuencia el rol de ama de casa u ocupaciones similares, mientras que los hombres suelen asumir el rol de sostén de la familia. Las mujeres y los hombres se adaptan a sus roles de género mediante la adquisición de las habilidades relacionadas con el desarrollo de dicho rol y adaptando su comportamiento social al mismo²⁴. Por tanto, lo que viene a decir esta teoría es que los hombres y mujeres se adaptan a las concepciones que la sociedad tiene de ellos, viéndose influenciados sus pensamientos y comportamientos, incluso a la hora de ocupar un puesto de trabajo.

Esta distribución desigualitaria de mujeres y hombres por sectores laborales es un hecho que se evidencia a través de la calificación de masculino o femenino en función de las características asignadas a múltiples empleos. Ello también se refleja en la elección de estudios académicos. Por ejemplo, socialmente, la carrera de magisterio se considera un trabajo femenino, mientras que las actividades de ingeniería suelen etiquetarse como eminentemente masculinas. Este fenómeno segregacionista se convierte en discriminatorio en la medida en que a las actividades laborales femeninas

²⁴ VILADOT, MARIA ÀNGELS: “*Estereotipos de género en el trabajo*”. Editorial UOC, S.L. (2018), págs. 147 – 160.

se les asigna un salario más bajo, una mayor tasa de desempleo y una menor valoración social²⁵.

Pero no solo nos encontramos ante un mercado laboral con tendencia segregacionista, sino que también se detecta la poca representatividad que ostentan las mujeres en los altos cargos directivos o públicos. A continuación podemos apreciar una gráfica donde se refleja la proporción de hombres y mujeres que ostentan ocupación en altos cargos²⁶:



Como se puede observar, a pesar de que en los últimos años ha aumentado el número de mujeres que ocupan altos cargos directivos o públicos, la proporción de hombres sigue siendo considerablemente más elevada.

Este fenómeno se encuentra relacionado con el liderazgo y los estereotipos que lo rodean. Diversas teorías psicológicas explican el fundamento de estos estereotipos al disponer que las personas desarrollan expectativas sociales sobre las características adecuadas a distintos puestos de trabajo. Pues bien, muchas de las que se asocian a ser un buen líder se relacionan con la masculinidad. De ello se deduce que cabe prever dos tipos de prejuicios acerca de las expectativas sociales del desempeño de posiciones de

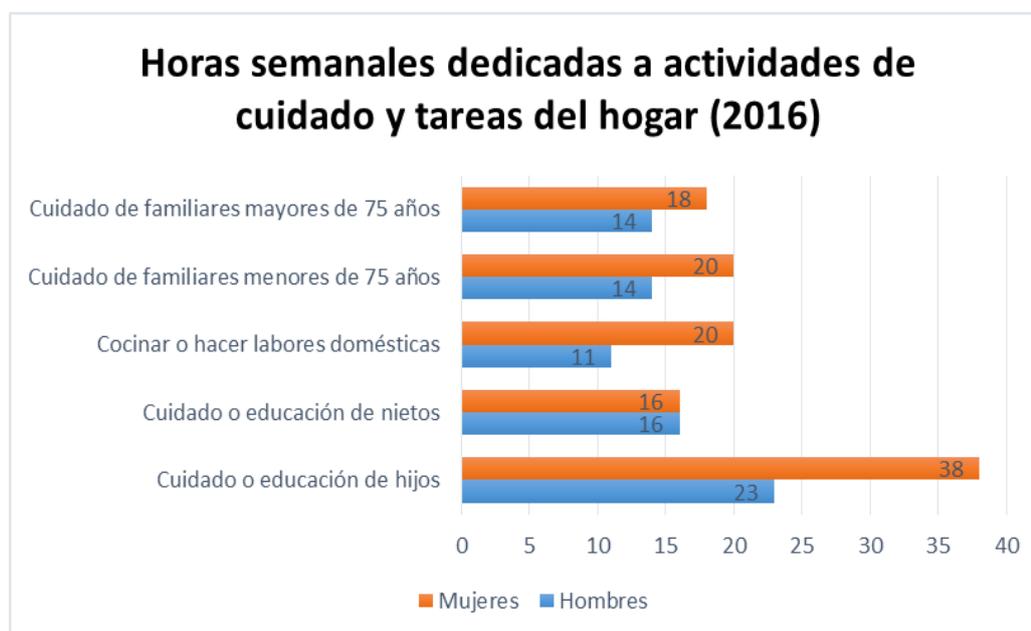
²⁵ BARBERÁ HEREDIA, ESTER – RAMOS, AMPARO- SARRIÓ, MAITE- CANDELA, CARLOS: “Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 40, pág. 55.

²⁶ Fuente: gráfico de elaboración propia a partir de los datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE)- IT 2018.

liderazgo por parte de las mujeres; por un lado, evaluaciones desfavorables respecto a su potencial para el liderazgo, ya que se entiende que las características innatas del líder se corresponden con un perfil masculino y, de otra parte, las evaluaciones negativas de conductas de liderazgo de las mujeres, pues se perciben socialmente como actividades menos deseables para las mismas²⁷.

Además del influjo de los estereotipos en este sentido, la reducida presencia de mujeres en los altos cargos se asocia a la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, pues siguen siendo las mujeres las que en mayor medida se ocupan del cuidado del hogar y de los hijos, viendo incompatible la realización de estas tareas familiares con el sometimiento a horarios exigentes que supone la ocupación de un puesto directivo.

Por tanto, vemos como el problema de la conciliación sigue teniendo un mayor impacto en las mujeres que en los hombres, tal y como podemos observar en la siguiente gráfica²⁸:



De dichos datos se puede extraer la influencia de los estereotipos en relación a las responsabilidades familiares y domésticas, pues nuevamente volvemos a la concepción de división tradicional de tareas, donde la mayoría de mujeres se ocupa de

²⁷ BARBERÁ HEREDIA, ESTER – RAMOS, AMPARO- SARRIÓ, MAITE- CANDELA, CARLOS: “*Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres*”. *Psicothema*, 2011, vol. 23, nº 2, págs. 174 y 175.

²⁸ Fuente: gráfica de elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida (INE)

las labores domésticas y del cuidado de hijos y familiares, mientras que la participación de los hombres en estas tareas se ve más reducida.

Por todo ello, es de vital importancia la instauración de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pues esto supondría una mayor facilidad para que las mujeres pudieran escalar en la pirámide profesional. Pero la implantación de estas medidas no es lo más relevante, sino que la cuestión primordial radica en fomentar la participación de los hombres en las labores familiares y domésticas, favoreciendo una distribución equitativa de dichas labores entre ambos sexos y desterrando la idea de que “la conciliación es solo para las mujeres”.

III. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL COMO OBSTÁCULO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. El problema de la conciliación y la falta de corresponsabilidad entre los sexos

En una primera aproximación conceptual, “conciliar” es definido por el Diccionario de la Real Academia Española como “*componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí*”. En este sentido, el concepto de conciliación de la vida familiar y laboral lleva intrínseco la existencia de un conflicto que se deriva de una situación de presencia laboral, familiar y personal que afronta cualquier persona a lo largo de su vida. Por tanto, supone la existencia de un conflicto entre la vida privada y la vida laboral²⁹.

La conciliación supone la sustitución del reparto tradicional de tareas y tiene el objetivo de superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres basadas en la división sexual del trabajo.

Hablar de conciliación supone hablar también de corresponsabilidad, pues son nociones que se encuentran íntimamente relacionadas. Si la conciliación ha sido entendida como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen su vida privada y

²⁹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), pág. 15.

laboral, la corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que se produzca un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Por tanto, para conseguir esa compatibilización entre las diferentes esferas de la vida se requiere la asunción de la corresponsabilidad en sus diferentes variables³⁰: a) corresponsabilidad entre ambos sexos con el objeto de finalizar con los roles de género tradicionales; b) corresponsabilidad social entre las diferentes instituciones sociales con la finalidad de facilitar que hombres y mujeres puedan compaginar de una manera más efectiva la vida personal y laboral; c) corresponsabilidad familiar entre los diferentes miembros que componen la unidad familiar.

A lo largo del período de incorporación de la mujer al mercado de trabajo se pueden distinguir tres etapas diferentes. La primera de ellas abogaba por la protección de la mujer, dada su concepción como ser vulnerable por sus características físicas y biológicas, que más que protección propiciaba su marginación del mundo laboral. La segunda etapa pretendió acabar con cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo y en el ejercicio del mismo. Finalmente, la tercera etapa, y la que está presente en la actualidad, es aquella que pretende potenciar la incorporación de la mujer al mercado laboral, favoreciendo su contratación en plenas condiciones de igualdad y conciliando la vida laboral con la atención a la familia, el hogar y el tiempo propio. Además, se intenta conseguir que la maternidad deje de ser un obstáculo para el acceso al empleo³¹.

La conciliación no se plantea como un problema hasta la segunda mitad del siglo XX, pues hasta ese momento todas las responsabilidades familiares y del hogar eran asumidas y desempeñadas por las mujeres. La incorporación de la mujer al mercado laboral no llevó aparejada una participación simultánea del hombre en el plano doméstico, manteniéndose en las empresas y estructuras organizativas la concepción del modelo industrial que abogaba por la estructura familiar clásica, esto es, el hombre cabeza de familia que desempeñaba trabajo fuera del hogar, y la mujer que permanecía a cargo del hogar y de los hijos.

³⁰ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), pág. 16.

³¹ ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL: “*La conciliación de la vida familiar y laboral*”, pág. 190.

Todo ello propició la aparición del fenómeno de la “doble jornada” de las mujeres, pues la incorporación exponencial de la mujer al mercado laboral a tiempo completo torna el conflicto trabajo-familia de mayores dimensiones. Así, la mujer compagina su trabajo con la dedicación al cuidado del hogar y de los hijos, lo cual hace que la sociedad comience a valorar cada vez en mayor medida las aportaciones de la mujer, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, iniciándose una evolución conforme a la cual frente a la concepción tradicional de que la conciliación familiar y laboral recaía exclusivamente sobre las mujeres, se comienza a exigir a los hombres compromiso y corresponsabilidad en las labores de cuidado familiar y doméstico.

Pero para que este cambio de mentalidad fuera efectivo debía venir acompañado de la intervención del Estado, promoviendo medidas incentivadoras para que la conciliación se considerara como un derecho y una obligación de ambos sexos. Esta promulgación de medidas laborales y de Seguridad Social tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres y hombres se construye sobre la base del principio de igualdad y no discriminación y la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres³².

2. La conciliación como instrumento en pro de la igualdad efectiva y su dimensión constitucional

La conciliación de la vida laboral y familiar se erige como presupuesto esencial de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, pues la adopción de medidas dirigidas a posibilitar la compaginación de las obligaciones derivadas del empleo y las responsabilidades familiares contribuyen al incremento de la contratación femenina.

Las medidas de conciliación familiar y laboral pueden ser muy variadas, pero podemos distinguir dos tipos generales: por un lado, las que se establecen como derechos a favor de los trabajadores frente al empresario en el marco del contrato de trabajo y; por otro lado, las que se traducen en la adopción de medidas públicas

³² RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), págs. 65 y 66.

destinadas a ayudar a los trabajadores a afrontar de manera adecuada sus responsabilidades familiares.

Sin embargo, hay que tener suma cautela, pues si las medidas de conciliación se dirigen únicamente a las mujeres trabajadoras o si son utilizadas de manera exclusiva por éstas, tales medidas conseguirán un efecto totalmente contrario, esto es, conllevarían al padecimiento de situaciones discriminatorias por razón de género, tanto en el acceso al empleo como en la promoción profesional, contribuyendo, además, a la perpetuidad del rol social de la mujer como responsable exclusiva del cuidado familiar y del hogar.

Por ello, para que dichas medidas contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es necesario que las mismas se dirijan a trabajadores de ambos sexos, incluso estableciendo en determinados supuestos la obligación de que sean los trabajadores masculinos quienes hagan uso de las mismas, evitando de esta manera que las empresas prefieran la contratación de trabajadores masculinos fundamentada en el menor coste social que ello supone argumentando que son las mujeres las que hacen uso de las medidas de conciliación. Si se lleva a cabo esta metodología, dichas medidas no solo van a contribuir a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el plano laboral, sino que contribuirán a promover dicha igualdad efectiva en la sociedad en general³³.

Desde la perspectiva jurídica, en la institución de la conciliación tiene una importancia fundamental el derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo plasmado en el artículo 14 de la Constitución Española. Pero junto a ello, también confluyen varios principios rectores de la política social y económica que guardan relación con la protección social, económica y jurídica de la familia, de los hijos, de las personas con discapacidad y de la salud. Dichos principios se encuentran ubicados en los artículos 39, 43, y 49 de la Constitución, respectivamente. Estos preceptos contienen mandatos constitucionales dirigidos a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los

³³ FIGUERUELO BURRIEZA, ÁNGELA - MARTÍN HERNANDEZ, M^a LUISA. Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados. Albacete. Editorial Bomarzo. 1^a Edición (2013). “*El camino recorrido y el camino por recorrer por parte de la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida laboral y familiar*”, págs. 255 – 259.

grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como la remoción de obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, lo cual incluye el deber de facilitar la conjugación de las responsabilidades laborales, personales y familiares³⁴.

Por tanto, dicho lo expuesto, vemos como la configuración jurídica del derecho a la conciliación deriva directamente de la Constitución dada su íntima relación con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género y con el derecho al trabajo, con lo cual este derecho puede ser conceptualizado como un derecho instrumental al derecho de igualdad y no discriminación. Es por ello que las políticas de conciliación son fundamentales para alcanzar esa igualdad real propugnada en la Constitución en el ámbito laboral³⁵.

Esta dimensión constitucional del derecho a la conciliación se ha visto distorsionada por la discrecionalidad y libertad que se otorga a los empresarios y convenios colectivos en torno al mismo, así como por la dispersión normativa de su regulación, pues en el ordenamiento jurídico español no existe un reconocimiento jurídico expreso y sistemático del derecho de los trabajadores a la conciliación. Así, la dificultad de la configuración jurídica de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como derecho constitucional se encuentra en la confluencia de la autonomía privada y de políticas públicas de conciliación que contribuyen a su caracterización como mero derecho de configuración legal en desarrollo del principio rector de la política de protección de la familia³⁶.

Dada esta inseguridad jurídica en torno a la naturaleza jurídica del derecho a la conciliación, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en torno al carácter constitucional del derecho a la conciliación al reconocerlo como derecho de dimensión constitucional. Así en la STC 3/2007, de 15 de enero, FJ6³⁷, el Tribunal Constitucional expresa que “*la dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5*

³⁴ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), pág. 45.

³⁵ DE CASTRO MARÍN, EMILIO: “*Conciliación y futuro del trabajo: regulación actual y aspectos a debatir*”, pág. 33. Conferencia Nacional Tripartita (28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid), iniciativa del Centenario de la OIT (1919 – 2019): “*el futuro del trabajo que queremos*”.

³⁶ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), págs. 52 y 53.

³⁷ En la STC 26/2011, de 14 de marzo, el Tribunal Constitucional se pronuncia en este mismo sentido.

y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa dada su relación con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo”. Por tanto, el Tribunal Constitucional otorga dimensión constitucional al derecho de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dada su estrecha conexión con el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

3. El establecimiento de medidas conciliatorias orientadas a impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en las relaciones de trabajo

Si nos referimos a la esfera estrictamente laboral, el derecho a la conciliación se configura como un derecho específicamente laboral, cuya titularidad se atribuye en exclusiva a las personas trabajadoras. En este sentido hay unanimidad al considerar que el reconocimiento a favor de los trabajadores de específicos derechos de conciliación es expresión de la relevancia que el legislador otorga a que los trabajadores puedan disfrutar de condiciones de trabajo que sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales³⁸.

Respecto a la titularidad de este derecho, hay que hacer especial hincapié en que es un derecho exclusivo de los trabajadores en general, esto es, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, aunque tradicionalmente las medidas de conciliación sean frecuentemente en mayor medida utilizadas por las mujeres trabajadoras. A este respecto, es claro que para compatibilizar la vida profesional en igualdad de condiciones para ambos sexos es necesario un cambio sustancial en dos ámbitos específicos³⁹:

³⁸ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: *“Tiempo de trabajo y vida privada”*. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), pág. 57.

³⁹ RAMOS QUINTANA, MARGARITA ISABEL: *“El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real”*, pág. 251. Conferencia Nacional Tripartita (28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid), iniciativa del Centenario de la OIT (1919 – 2019): *“el futuro del trabajo que queremos”*.

- a) En el ámbito de las relaciones laborales exige la necesidad del planteamiento de las siguientes cuestiones: i) la atribución en exclusiva de determinados derechos de conciliación al colectivo masculino, no susceptibles de ser compartidos por las mujeres; ii) la reorganización del tiempo de trabajo implantando un horario flexible con adaptación de la jornada de trabajo; iii) la introducción de medidas legislativas que proscriban cualquier tipo de desventaja de las mujeres en la carrera profesional por la tenencia de hijos; iv) el establecimiento en el ámbito de los sistemas de protección social de mecanismos que eviten la pérdida de derechos prestacionales por la tenencia de hijos o cuidado de familiares.
- b) En el ámbito público, fomentando la creación de servicios de cuidados familiares tendentes a la atención de los menores y de personas mayores.

Por tanto, es necesario el tratamiento de las cuestiones señaladas anteriormente para fomentar la corresponsabilidad y la efectividad de las medidas conciliatorias.

Las mujeres, al asumir con mayor preponderancia la “doble jornada” se encuentran con más dificultades para su desarrollo profesional, lo cual supone un claro obstáculo al ascenso y la promoción profesional. Esto demuestra que es necesario capacitarlas para que puedan ejercer un mayor control sobre el uso de su tiempo a través de medidas concretas. Debe tenerse en cuenta que de manera frecuente las formas atípicas de trabajo se encuentran asociadas a penalizaciones en materia de salario, pensiones, formación y desarrollo profesional, y el acceso a prestaciones de la seguridad social. Por ello es relevante que las modalidades orientadas al control y el uso del tiempo aseguren un mínimo de horas de trabajo garantizadas⁴⁰.

Una organización del tiempo de trabajo en aras de lograr el objetivo del tiempo de trabajo decente es aquella que posibilita a los trabajadores el cumplimiento de sus responsabilidades familiares sin tener que desatender las responsabilidades laborales. Por ello, las políticas que pretendan conseguir esta finalidad deben tener en consideración las siguientes actuaciones en relación con el tiempo de trabajo: i) reducir las barreras de acceso al mercado laboral producidas por el tiempo de trabajo y

⁴⁰ Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión (2018): “*Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad*”, págs. 18 – 20.

contribuir al crecimiento de la tasa de empleo femenina; ii) remover los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de trabajo de alta dirección o en áreas dominadas por los hombres; iii) desarrollar acuerdos que mejoren el equilibrio entre la vida laboral y familiar; iv) promover un tratamiento igualitario de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial; v) transformar la jornada laboral masculina para que puedan involucrarse más en las responsabilidades familiares y en la realización de las tareas domésticas⁴¹.

La adopción de medidas de flexibilización de la jornada de trabajo contribuye al logro de las actuaciones anteriormente señaladas, sirviendo como instrumento para hacer efectiva la compatibilización por parte de los trabajadores de su vida laboral con las responsabilidades familiares y personales. Este tipo de medidas se encuentran orientadas a garantizar el denominado “derecho a la presencia” de las personas trabajadoras que ostentan responsabilidades familiares. Así, además de los permisos y reducciones de jornada contemplados por la legislación laboral, el apartado 8 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho del trabajador a adaptar su jornada de trabajo a sus responsabilidades familiares, dentro de los límites establecidos colectiva o individualmente. Esta medida de flexibilización tiene como finalidad hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al amparo de dicho artículo es posible cualquier adaptación o distribución de jornada que tenga un fin conciliatorio⁴².

Este tipo de medidas de flexibilización contribuye en mayor medida a favorecer el desarrollo profesional de las mujeres, pues les posibilita seguir ejerciendo las tareas remuneradas de su puesto de trabajo al mismo tiempo que hace frente a las posibles responsabilidades familiares y domésticas que pudiera tener. Es por ello que deben promoverse más medidas orientadas a la adaptación de jornada y no a su reducción, pues estas últimas pueden llevar aparejadas una mayor dificultad para la realización del trabajo remunerado y por consiguiente un obstáculo a la promoción profesional.

⁴¹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), págs. 155 y 156.

⁴² RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016), págs. 158 – 173.

Pero además, debe fomentarse la utilización de dichas medidas por los hombres trabajadores para poder lograr un auténtico equilibrio trabajo-familia y un efectivo reparto equitativo de las responsabilidades familiares y personales en aras del principio de igualdad.

IV. EL DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE SEXO Y DE GÉNERO

1. La ausencia de discriminación por razón de sexo en la clasificación y promoción profesional

En virtud del contrato de trabajo una persona, el trabajador, presta de manera voluntaria sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, el empresario⁴³. Si bien es cierto que el poder de organización y dirección del empresario determina el trabajo que debe prestar el trabajador, previamente es necesario que éste último conozca las funciones que debe desempeñar. Esta determinación se realiza a través de la clasificación profesional.

La concreción del sistema de clasificación profesional se atribuye a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. No obstante, el apartado 1 del artículo 22 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que dicho sistema de clasificación profesional debe realizarse por medio de grupos profesionales. Así, el apartado 2 del citado artículo nos proporciona una definición de grupo profesional conceptualizándolo como aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y que puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Por tanto, se establece un sistema objetivo de clasificación profesional a través de grupos profesionales.

⁴³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.A: “*Derecho del trabajo*”. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. 25ª Edición (2017), págs. 471 y 472.

Además, el apartado 3 de dicho artículo dispone que la definición de los grupos profesionales debe ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

De esta manera se ha producido la supresión de la referencia a la categoría profesional a través de la reforma operada por la Ley 3/2012, introduciendo una noción más amplia, el grupo profesional.

Puede decirse que el sistema de clasificación profesional por grupos es el que mayores ventajas aporta desde la perspectiva de la igualdad, pues al clasificar en grandes grupos se restringen prácticas discriminatorias como aquellas consistentes en desvalorizar categorías profesionales mayoritariamente ocupadas por mujeres, impidiendo la aparición de un sistema de clasificación con tendencias sexistas.

No obstante, para que este sistema de clasificación por grupos sea efectiva para evitar posibles discriminaciones se deben tener en cuenta dos cuestiones fundamentales⁴⁴: a) debe garantizarse la horizontalidad, esto es, que cada grupo comprenda tareas similares, pues muchas ocasiones en la práctica los grupos profesionales son verticales al incorporar funciones de diversa índole. Esto supone que como los salarios dentro del propio grupo serán diferentes las retribuciones se categorizan; b) la identificación del grupo profesional debe efectuarse atendiendo a criterios objetivos y no por referencia a las categorías que se integran en el mismo, pues ello fomentaría el mantenimiento de discriminaciones indirectas, y por ende, difíciles de detectar.

Cuando hablamos de criterios objetivos nos referimos a que para incluir a un determinado trabajador en un grupo profesional se deben tener en cuenta factores como la titulación o la formación que posee, la responsabilidad que ostenta, el poder de mando que asume sobre otras personas o la complejidad de las tareas, entre otros, pues la utilización de dichos factores neutrales disminuye la posibilidad de que se produzcan situaciones de discriminación.

⁴⁴ ALFONSO MELLADO, CARLOS.L: “Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva” perteneciente al libro “Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización” coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), págs. 210 y 211.

Los problemas de discriminación por razón de sexo y consiguiente menoscabo a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solo se plantean en el momento de efectuarse la clasificación profesional sino que también tienen repercusión en un momento posterior, esto es, en la promoción profesional o ascensos.

Podemos definir el ascenso como la promoción legal del trabajador que supone la variación de su prestación hacia una mejor posición a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo llevando aparejado un cambio en las funciones que realiza⁴⁵. El apartado 1 del artículo 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores asigna la tarea de establecer del sistema de ascensos al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Pero en esta atribución legal también se establece un límite; así, el citado artículo realiza un inciso señalando que los ascensos deben producirse teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Por tanto, se establece la obligación de que los ascensos se produzcan a través de un procedimiento formal y objetivo que proscriba la discrecionalidad irracional del empresario⁴⁶.

Por otro lado, el apartado 2 del artículo 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispone otra limitación a tener en cuenta a la hora de regular los sistemas de ascenso al disponer que el ascenso y la promoción profesional deben ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Pues bien, teniendo en cuenta las dos limitaciones que establece el artículo 24, del mismo se puede extraer que existen diferentes sistemas de ascenso⁴⁷.

- a) El sistema de ascenso basado en la libre decisión empresarial. Teniendo en cuenta que este sistema amplía el poder de decisión del empresario sería el menos adecuado para garantizar la igualdad y no discriminación. Por ello, se

⁴⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.A: “*Derecho del trabajo*”. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. 25ª Edición (2017), pág. 583.

⁴⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.A: “*Derecho del trabajo*”. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. 25ª Edición (2017), pág. 583.

⁴⁷ ALFONSO MELLADO, CARLOS.L: “*Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva*” perteneciente al libro “*Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*” coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), págs. 226 – 228.

debe limitar este sistema mediante el cual se procede al nombramiento de los llamados “cargos de confianza”.

- b) El sistema de ascenso que tiene en cuenta la antigüedad. Si bien se trata de un sistema objetivo, el mismo impide valorar la formación que va adquiriendo el trabajador así como los posibles méritos y capacidades que ostente.
- c) El sistema de ascenso basado en los méritos y capacidades. A través de este sistema se produce una valoración de los méritos y capacidades que ostenta cada trabajador. Por tanto, es el sistema objetivo que en mayor proporción garantiza la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y evita la posible aparición de discriminaciones. Pero para que este sistema sea eficaz para tal finalidad, se requiere que los méritos o capacidades a tener en cuenta se determinen con la participación de los representantes de los trabajadores y que la valoración de los mismos sea realizada, bien por un órgano imparcial, bien con participación de los representantes de los trabajadores.

Por tanto, teniendo en cuenta los pros y los contras de cada sistema de ascenso, el que en mayor medida coadyuva a garantizar la previsión contenida en el apartado 2 del artículo 24, esto es, la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres, tanto directa como indirecta, es el sistema de ascenso basado en los méritos y capacidades, siempre y cuando los méritos o capacidades a determinar y valorar sean señalados de la manera más objetiva posible, esto es, como se ha dicho anteriormente, con la garantía de participación de los representantes de los trabajadores.

2. La inclusión de medidas de acción positiva en los sistemas de ascensos

Por otro lado, el apartado 2 del artículo 24 contempla la posibilidad de que en los ascensos y la promoción profesional puedan establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. De esta manera se dilucida como el propio precepto ha tenido en cuenta la realidad social, al prever que

puedan adoptarse este tipo de medidas en favor de la mujer, que es la que más sufre dichas discriminaciones.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha admitido la diferencia de trato en pro de la mujer, permitiendo la utilización de medidas de acción positiva. No obstante, se deben tener en cuenta las siguientes matizaciones⁴⁸: i) se deben distinguir las medidas de acción positiva de las medidas de acción protectora, pues la acción positiva no tiene como fundamento la concepción de una situación de inferioridad de la mujer, sino la constatación de que la posición social debilitada de la mujer es un hecho real. Por ello, a través de la acción positiva se trata de combatir con las mentalidades que dan lugar a que la mujer ostente tal posición; ii) la utilización de las medidas de acción positiva se justifica por la existencia de un colectivo discriminado como las mujeres, y no en función de características individualizadas.

Las medidas de acción positiva pueden ser de diversos tipos, pudiendo clasificarse de la siguiente manera⁴⁹: i) aquellas que se encuentran destinadas a solucionar situaciones de desventaja para las mujeres en el mercado laboral; ii) las que pretenden conseguir un equilibrio entre la vida familiar y profesional a través de una distribución equitativa de las tareas entre ambos sexos; iii) las que suponen el establecimiento de preferencias para el colectivo femenino con el fin de compensar las discriminaciones sufridas.

Este último tipo de medidas son las que han suscitado mayores dudas en relación al principio de igualdad y proporcionalidad. No obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado al respecto en varias ocasiones determinando los requisitos para que dichas medidas de acción positiva sean consideradas adecuadas. Así, en una de sus resoluciones⁵⁰ el citado Tribunal ha expresado que *“la acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario cuando no conceda de modo automático e incondicional*

⁴⁸ LORENZO RODRÍGUEZ – ARMAS, MAGDALENA: *“La igualdad real y efectiva desde la perspectiva de género en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional federal alemán y el Tribunal Constitucional español”*. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XL (2007), págs. 190 y 191.

⁴⁹ OTERO GARCÍA – CASTRILLÓN, CARMEN: *“Igualdad, género y medidas de acción – discriminación positiva en la política social comunitaria”*. Revista de Derecho Comunitario, vol.6, núm. 12 (2002), págs. 489 – 502.

⁵⁰ Véase STJUE de 28 de marzo de 2000 sobre el asunto C – 158/97 (Asunto Badeck).

preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos”.

Por tanto, la utilización de medidas de acción positiva es posible en virtud de nuestra legislación interna y también conforme al derecho comunitario, pero su aplicación no puede realizarse de manera arbitraria e indistinta, sino que debe estar sujeta a motivación y a razones objetivas. Si dichas medidas se aplican teniendo en cuenta estos requisitos serán acordes con el principio de igualdad y no discriminación, contribuyendo a remover los obstáculos que dificultan a las mujeres el ascenso y la promoción profesional.

3. El fenómeno del techo de cristal como obstáculo a la promoción profesional

A pesar de las previsiones legales establecidas en materia de no discriminación por razón de sexo en los ascensos y promoción profesional y de la posibilidad de establecer medidas de acción positiva, la dificultad que ostentan las mujeres para alcanzar puestos de especial responsabilidad es innegable. Este conjunto de obstáculos que dificultan o impiden el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo situados en la cúspide de la pirámide jerárquica empresarial es lo que se ha venido denominando techo de cristal.

Así, el techo de cristal puede definirse como aquel conjunto de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos, en igualdad de condiciones y salario, en las empresas y organizaciones y, además, en algunas ocasiones va acompañado de la pared de cristal, esto es, aquel fenómeno que impide a las mujeres el acceso a determinadas áreas de la empresa, relegándolas a determinados puestos⁵¹.

De esta manera se han planteado interrogantes acerca de cuáles son los factores que continúan impidiendo a las mujeres ocupar puestos de especial responsabilidad en

⁵¹ BARBERÁ RIBERA, TERESA – ESTELLÉS MIGUEL, SOFIA – DEMA PÉREZ, CARLOS M: “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal”. XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Barcelona (Septiembre de 2009), pág. 134.

las empresas y organizaciones, así como en los ámbitos de toma de decisiones económicas a pesar de haber aumentado de manera constante sus niveles de formación y cualificación profesional⁵².

Uno de los motivos que puede estar ocasionando este fenómeno es la infravaloración que se otorga a los puestos de trabajo ocupados por las mujeres. Ello supone la tendencia a establecer una retribución menor a los trabajos que son desarrollados mayoritariamente por mujeres que cuando éstos se encuentran ocupados principalmente por hombres, aunque dichos empleos exijan unos requisitos similares. En este sentido, el artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor al disponer que: *“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”*.

A pesar de esta previsión legal, muchas mujeres siguen percibiendo retribuciones inferiores a las de los hombres aun realizando trabajos de igual valor. El motivo de que esto ocurra se debe a una infravaloración de las habilidades de las mujeres⁵³, lo cual acarrea que éstas sean situadas en niveles inferiores de la clasificación profesional. Así, en la mayoría de los casos, las tareas que las mujeres han ido asumiendo de manera tradicional en el hogar se trasladan al ámbito laboral en empleos donde el objeto de la prestación es el cuidado y atención de otras personas o tareas de limpieza. Estos empleos se valoran y se remuneran de manera paupérrima.

Por otro lado, también se tiende a infravalorar habilidades que se relacionan con los trabajos feminizados frente a las habilidades presentes en trabajos fuertemente masculinizados. Además, a la hora del establecimiento de complementos salariales, en muchas ocasiones se prevén para los trabajos masculinizados, pero no para los trabajos

⁵² RAMOS QUINTANA, MARGARITA ISABEL: *“El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real”*, págs. 255 y 256. Conferencia Nacional Tripartita (28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid), iniciativa del Centenario de la OIT (1919 – 2019): *“el futuro del trabajo que queremos”*.

⁵³ *“Igualdad retributiva”*, editado por el Ministerio de Igualdad y elaborado por la Fundación Mujeres. Madrid – España (2010), pág. 9.

desarrollados por las mujeres. Por ejemplo, la toxicidad se prevé como complemento salarial en trabajos que llevan aparejada la utilización de productos químicos, pero no se contempla en los puestos de limpieza, mayoritariamente ocupados por mujeres⁵⁴.

Por otro lado, existen otra serie de factores que también influyen en la producción del fenómeno del techo de cristal. Así, podemos diferenciar dos grandes factores que suponen un obstáculo al ascenso y la promoción profesional⁵⁵: a) los factores sociales y culturales derivados del establecimiento de roles de género diferentes asociados a hombres y mujeres. Esta concepción tradicional se ha trasladado a la cultura empresarial, la cual se ha caracterizado durante mucho tiempo por estar protagonizada por hombres y por ello a asociar el estilo de liderazgo masculino como el de mayor éxito; b) la dificultad para compatibilizar la vida familiar y laboral. Este factor sigue siendo de los que mayor peso tiene en la explicación de la baja participación de las mujeres en puestos de responsabilidades y de toma de decisiones.

Para poner fin a estos obstáculos que impiden o dificultan a las mujeres su ascenso y promoción profesional, las soluciones que se adopten deben ir orientadas al tratamiento de las siguientes cuestiones⁵⁶: i) estudiar el grado de participación que ostentan las mujeres en relación a las responsabilidades familiares y los factores que influyen en dicha participación con el fin de poder establecer medidas para conseguir el reparto equitativo con los hombres de dichas responsabilidades familiares; ii) favorecer el acceso al empleo y sus condiciones en términos de igualdad, valorando las competencias profesionales de las mujeres; iii) impulsar la carrera profesional de las mujeres, teniendo en cuenta las dificultades que acompañan a las mismas para poder alcanzar puestos de liderazgo y responsabilidad.

La adopción de soluciones que sigan los criterios establecidos anteriormente conllevará a facilitar el acceso de las mujeres a los altos cargos y puestos de especial

⁵⁴ “Igualdad retributiva”, editado por el Ministerio de Igualdad y elaborado por la Fundación Mujeres. Madrid – España (2010), pág. 10.

⁵⁵ BARBERÁ RIBERA, TERESA – ESTELLÉS MIGUEL, SOFIA – DEMA PÉREZ, CARLOS M: “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal”. XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Barcelona (Septiembre de 2009), pág. 134.

⁵⁶ RAMOS QUINTANA, MARGARITA ISABEL: “El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real”, pág. 257. Conferencia Nacional Tripartita (28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid), iniciativa del Centenario de la OIT (1919 – 2019): “el futuro del trabajo que queremos”.

responsabilidad, así como a valorar su capacidad de liderazgo, situándose en aquellas esferas de la empresa que requieran toma de decisiones.

Finalmente, cabe destacar que no solo es importante la adopción de soluciones que consigan remover los obstáculos que dificultan el ascenso y la promoción profesional de las mujeres por motivos de igualdad y no discriminación, sino que otra de las razones que debería concienciar el alcance de ese objetivo es la consideración de que la participación de las mujeres en órganos de administración de la empresa aporta sendas ventajas a la organización empresarial⁵⁷, destacándose que la presencia de mujeres en los equipos de trabajo aumenta la capacidad creativa e innovadora de los mismos y que, además, ello contribuye a la resolución de problemas dentro de los mencionados equipos, pues la diversidad de género y perfiles personales diferentes pueden aportar un mayor número de soluciones posibles.

V. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO VÍA PARA IMPULSAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES

1. La negociación colectiva y su resultado: concepto y fundamento

En el ámbito de las relaciones laborales resulta de especial relevancia el recurso a la negociación colectiva. Podemos conceptualizar la negociación colectiva como el proceso formalizado de diálogo que tiene lugar entre los representantes de los trabajadores y empresarios tendente a la consecución de un convenio colectivo que se ocupe de regular las relaciones entre ambos, así como de la determinación de las condiciones a las que deben ajustarse los contratos de trabajo en un determinado ámbito⁵⁸.

La negociación colectiva se erige como derecho que tiene su fundamento en el apartado 1 del artículo 37 de la Constitución Española, el cual dispone que “*la ley*

⁵⁷ BARBERÁ RIBERA, TERESA – ESTELLÉS MIGUEL, SOFIA – DEMA PÉREZ, CARLOS M: “*Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal*”. XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Barcelona (Septiembre de 2009), pág. 139 y 140.

⁵⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.A: “*Derecho del trabajo*”. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. 25ª Edición (2017), pág. 180.

garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios". Este precepto contiene un mandato expreso al legislador con el fin de que a través de una ley concrete ese derecho a la negociación colectiva que se proclama en el mismo. Así, el legislador ha cumplido con dicho mandato constitucional con la elaboración de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título III lleva por rúbrica "*de la negociación colectiva y de los convenios colectivos*".

No podemos hablar de negociación colectiva sin hacer referencia a su vez al convenio colectivo, pues éste se encuentra íntimamente ligado a la negociación colectiva al definirse como aquel acuerdo escrito, libremente pactado, que resulta de la negociación llevada a cabo entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y cuya finalidad atiende a regular las condiciones de trabajo en el ámbito correspondiente⁵⁹.

En este sentido, el artículo 37 de la Constitución también ordena al legislador garantizar la fuerza vinculante de los convenios, pues la negociación colectiva será inútil si el producto de la misma, esto es, el convenio, carece de fuerza vinculante. Cuando hablamos de fuerza vinculante nos referimos, en palabras del Tribunal Constitucional⁶⁰, a que el contenido de los convenios colectivos "*se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales*".

Debemos recordar que los artículos 22 y 24 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dejan en manos de la negociación colectiva la clasificación profesional y la determinación del sistema de promoción profesional. Por ello, el derecho a la negociación colectiva a través de los convenios colectivos resulta fundamental como instrumento para garantizar la igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, pues tiene la capacidad para poder concretar los mandatos generales de igualdad que emanan de las normas estatales y para abordar los problemas que se plantean en cada ámbito de las relaciones laborales, promoviendo

⁵⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.A: "*Derecho del trabajo*". Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. 25ª Edición (2017), pág. 184.

⁶⁰ Véase STC 58/1985 de 30 de abril, FJ3.

condiciones de trabajo que hagan posible la consecución de ese objetivo tan deseado como es la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres⁶¹.

2. El contenido de los convenios colectivos en materia de formación y promoción profesional

Pese a la virtualidad que poseen los convenios colectivos de servir como instrumento en pro de la igualdad en las relaciones de trabajo, en términos generales, el contenido de los mismos se ha limitado a determinar las retribuciones laborales, regular los tiempos de trabajo y fijar los objetivos profesionales de los trabajadores, pero de los mismos se desprende una ausencia de tratamiento específico respecto a los aspectos cualitativos de las relaciones de trabajo⁶².

En primer lugar, destaca la falta de participación activa de los representantes de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva. Si bien es cierto que el apartado primero del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la exigencia de que las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral adoptando medidas negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en la mayoría de ocasiones este derecho de participación consagrado en el citado artículo se ve limitado al mero derecho de información en un momento posterior de la contratación, siendo el empresario quien determina las pruebas de acceso al empleo y las condiciones que las mismas deben reunir, sin perjuicio de la exigencia de que en el convenio se establezca que dicha selección se realice con respeto al principio de no discriminación por razón de sexo⁶³.

⁶¹ SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO: *“Fomento de la igualdad y negociación colectiva en España: el deber de negociar planes de igualdad”*. Revista IUS, nº 38, pág. 112.

⁶² PALOMEQUE, M.C: *“El papel de la negociación colectiva en pro de la igualdad efectiva de la mujer trabajadora, a enjuiciamiento”* dentro del libro dirigido por FIGUERUELO BURRIEZA, A., *“Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados”*. Albacete. Editorial Bomarzo 2013, pág. 19.

⁶³ SERRANO GARCÍA, JUANA M^a: *“Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva”* perteneciente al libro *“Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización”* coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), pág. 195.

Por consiguiente, de esta manera no se lleva a cabo una auténtica participación activa por parte de los representantes de los trabajadores, pues hablar de participación activa supone no solo ostentar el derecho de información, sino en que dichos representantes puedan intervenir en la forma de determinación de las ofertas de trabajo, en la vigilancia del proceso de selección o siendo partícipes en la elección de las modalidades contractuales con el fin de poder garantizar la ausencia de criterios discriminatorios por razón de sexo⁶⁴.

En segundo lugar, destaca la ausencia de cláusulas específicas que promuevan la formación y, por consiguiente, la promoción profesional de las mujeres en las organizaciones empresariales. Los convenios colectivos establecen cláusulas antidiscriminatorias de carácter genérico con el fin de garantizar la igualdad por razón de sexo y proscribir cualquier tipo de discriminación. No obstante, dichas cláusulas no llevan aparejadas medidas concretas de actuación para el fin que establecen, lo cual las convierte en poco eficaces. En este sentido las cláusulas genéricas más frecuentes que suelen plasmarse en los convenios colectivos son⁶⁵: i) aquellas que establecen compromisos para velar por el cumplimiento de la legalidad vigente; ii) las que disponen declaraciones generales de igualdad que en algunos casos reiteran la noción de igualdad prevista en el artículo 14 de la Constitución Española y, en otros casos, establecen una definición propia de dicha noción; iii) cláusulas que no especifican las situaciones dignas de protección frente a discriminaciones, limitándose a establecer una prohibición de la desigualdad que pueda concurrir por cualquier causa personal o social y por razón de género.

Estas cláusulas genéricas se tornan insuficientes para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de formación y promoción profesional. Así, se echa en falta el establecimiento por parte de los convenios colectivos de criterios específicos y objetivos con fines antidiscriminatorios que permitan garantizar un proceso neutro de acceso al empleo y, en su caso, de ascenso.

⁶⁴ SERRANO GARCÍA, JUANA M^a: “Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva” perteneciente al libro “Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización” coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), pág. 194.

⁶⁵ PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL: “Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLIII (2010), págs. 145 – 149.

3. Cláusulas convencionales y medidas para favorecer el acceso al empleo y la promoción profesional

En líneas generales, los convenios colectivos deberían incorporar en su contenido con mayor frecuencia criterios que fomenten la participación de las mujeres en los tribunales de promoción; la formación y motivación de las mujeres para participar en los procesos de promoción profesional o el establecimiento de acciones positivas en la promoción profesional que garanticen que para el caso de igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia las mujeres para el ascenso en puestos donde se encuentren infrarrepresentadas, entre otros⁶⁶.

Concretamente, podrían incluirse las siguientes cláusulas o medidas⁶⁷:

- a) Cláusulas que se encarguen de la regulación de las ofertas de trabajo, de tal manera que garanticen la conformación del puesto de trabajo sin carácter discriminatorio, estableciendo requisitos y condiciones de acceso neutros que no se encuentren vinculados a aspectos subjetivos como el sexo.
- b) Cláusulas para la elaboración de los procesos de selección que supriman cualquier circunstancia de carácter discriminatorio en la selección que conlleve al fenómeno de la segregación horizontal o vertical, analizando las áreas de trabajo y los grupos profesionales en los que se produce con mayor frecuencia una discriminación y adoptando medidas positivas en el trámite de selección del personal.
- c) Cláusulas que aboguen por una participación paritaria en los tribunales encargados de realizar las pruebas de selección con el fin de garantizar decisiones neutras y antidiscriminatorias.
- d) Cláusulas que establezcan medidas de acción positiva en los procesos de selección de los trabajadores que beneficien al sexo infrarrepresentado en el

⁶⁶ SERRANO GARCÍA, J. M^a: “Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva” perteneciente al libro “Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización” coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), pág. 207.

⁶⁷ SERRANO GARCÍA, J. M^a: “Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva” perteneciente al libro “Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización” coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), pág. 196 – 202.

puesto o sector de que se trate. La inclusión de este tipo de cláusulas sería perfectamente válida en virtud del apartado 4 del artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶⁸. No obstante, para que dichas medidas de acción positiva sean eficaces deberán ser concretadas posteriormente. A modo de ejemplo podemos citar dos grupos de medidas específicas: i) aquellas que dispongan que, en igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las personas del género infrarrepresentado en el grupo profesional de que se trate; ii) aquellas que establecen prioridad de acceso al empleo a las mujeres en situación de desempleo que en el año anterior a la contratación hubieran tenido un hijo o hubieran sido víctimas de violencia de género.

- e) Cláusulas tendentes a reducir la contratación temporal o a tiempo parcial. Dichas cláusulas favorecerán claramente a las mujeres, pues son las que en mayor medida prestan sus servicios bajo estas modalidades contractuales. Algunas de ellas pueden ser las siguientes: i) las que supongan la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo por el transcurso de un determinado lapso de tiempo; ii) aquellas otras que concreten el tipo de tareas susceptibles de ser realizadas a tiempo parcial; iii) las que establezcan la celebración de un número limitado de este tipo de contratos.
- f) Cláusulas que establezcan la obligación para las empresas de mantener un determinado porcentaje de estabilidad en la plantilla de la empresa, esto es, la obligación de tener a un determinado número de trabajadores con contrato indefinido.

Si bien este tipo de cláusulas son las más idóneas para la consecución de la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional, es poco frecuente verlas incluidas en el contenido de los convenios colectivos, pues la mayoría de ellos lo que hacen es establecer compromisos orientados

⁶⁸ Artículo 17.4 LET: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate”

a establecer medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad efectiva, pero no establecen auténticas acciones positivas concretas que contribuyan al logro de dicho objetivo⁶⁹.

4. La importancia de los planes de igualdad para garantizar el derecho a la promoción profesional

Tal y como hemos expuesto, los convenios colectivos son un instrumento idóneo para la adopción de cláusulas que garanticen la igualdad y la no discriminación. No obstante, dado en que en muchas ocasiones dichas cláusulas suponen meros enunciados genéricos, se hace necesario recabar la colaboración activa de los sujetos implicados en la negociación colectiva para la elaboración de medidas eficaces y concretas.

Así, esta colaboración pretende hacerse posible al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en el apartado 1 de su artículo 45 establece el deber que tienen los empresarios de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de las relaciones de trabajo y que para ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, que deben ser negociadas y acordadas con los representantes de los trabajadores.

Una de las vías para llevar a cabo este mandato legal viene dada por la posibilidad de elaborar planes de igualdad contemplada en la regulación efectuada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, los convenios colectivos suelen actuar de dos maneras posibles: bien recogiendo en su propio contenido un plan de igualdad, bien promoviendo la implantación de planes de igualdad⁷⁰.

Concretamente, el apartado 1 del artículo 46 de la citada Ley nos ofrece una noción de qué se entiende por planes de igualdad, conceptualizándolos como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de*

⁶⁹ PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL: *“Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”*. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLIII (2010), pág. 150.

⁷⁰ FABREGAT MONFORT, GEMMA: *“Planes de igualdad”* perteneciente al libro *“Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización”* coordinado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010), pág. 176.

situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Seguidamente este precepto nos indica cuál es el contenido básico que deben observar los planes de igualdad, disponiendo que *“los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

Por su parte, el apartado 2 del citado artículo dispone un abanico de medidas que pueden adoptar los planes de igualdad para lograr los objetivos fijados, disponiendo que *“podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”*.

Pues bien, de dicho apartado se extrae que algunas de las materias que pueden tratarse a través de los planes de igualdad son las referentes a la clasificación, formación y promoción profesional. No obstante, debe tenerse en cuenta que la elaboración de planes de igualdad solo resulta preceptiva en los siguientes casos⁷¹: a) en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores; b) cuando en el convenio colectivo aplicable se establezca dicha obligatoriedad; c) cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Por tanto, para el resto de empresas no comprendidas en los tres supuestos anteriores, la posibilidad de elaboración de un plan de igualdad se establece como voluntaria.

Para que los planes de igualdad sean eficaces es fundamental el compromiso de las partes a tal fin y que la empresa contribuya con recursos humanos y materiales para llevarlo a cabo. Además, es necesaria la conformación de un comité paritario que se

⁷¹ NEVADO FERNÁNDEZ, M^a. J: *“La igualdad a través de los planes: de los planes para a los planes de”* dentro del libro dirigido por FIGUERUELO BURRIEZA, A., *“Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados”*. Albacete, Editorial Bomarzo 2013, págs. 297 y 298.

encargue de su elaboración a través de sus diversas fases⁷²: a) la fase de diagnóstico, mediante la cual se evalúan las circunstancias y se proponen los objetivos a conseguir. Esta fase servirá para recopilar datos e información de los diversos aspectos relacionados con la empresa y los trabajadores. La información obtenida servirá para la elaboración de un informe que contenga los objetivos a conseguir y las acciones que se establecerán para lograrlos; b) la fase de programación, a través de la cual se establece el tiempo previsto para la consecución de los objetivos propuestos. Estos objetivos deben estar dirigidos a eliminar las discriminaciones más notorias; c) la fase de ejecución, que supone la iniciación de las acciones previstas para conseguir los objetivos propuestos; d) la fase de evaluación y control, en la cual se realizará un análisis de los objetivos propuestos, las acciones realizadas y los resultados obtenidos.

Así, para que los planes de igualdad sirvan de utilidad en materia de clasificación, formación y promoción profesional de las mujeres, deben elaborarse teniendo en cuenta las fases establecidas anteriormente y, además, debe garantizarse la participación de los trabajadores durante toda la ejecución del plan de igualdad.

Para cumplir con dicha utilidad; por un lado, en materia de igualdad en la clasificación profesional, el contenido de los planes de igualdad debe estar orientado al diseño de planes de carrera concretos para determinadas trabajadoras, la aplicación de acciones positivas en las tareas de formación, el desarrollo de las habilidades de dirección de las mujeres o el establecimiento de reservas de cuotas femeninas; y por otro lado, en materia de ascensos, introduciendo criterios para acceder a la promoción que no perjudiquen a las mujeres y garantizando la presencia femenina en los órganos encargados de decidir sobre la promoción⁷³.

CONCLUSIONES:

PRIMERA. El derecho a la igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución Española no puede prevalecer sin excepciones, como todo derecho tiene

⁷² NEVADO FERNÁNDEZ, M^a. J: “*La igualdad a través de los planes: de los planes para a los planes de*” dentro del libro dirigido por FIGUERUELO BURRIEZA, A., “*Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*”. Albacete, Editorial Bomarzo 2013, págs. 302 y 303.

⁷³ OLMO GASCÓN, ANA MARTA: “*El contenido de los planes de igualdad: guías y directrices prácticas*”. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nº 32, 2013, pág. 44.

sus limitaciones. Así, determinados supuestos de hecho exigen un tratamiento desigual precisamente para evitar situaciones de discriminación, siempre y cuando dicha desigualdad se encuentre justificada en razones objetivas y no obedezca discrecionalidades.

SEGUNDA. Se deben promover medidas de prevención que permitan descubrir situaciones de discriminación indirecta, pues son las más complejas de detectar. Para que ello sea eficaz, antes de establecer los criterios para el acceso al empleo y la promoción profesional se deben llevar la aplicación práctica de dichos criterios a diferentes situaciones de hecho a fin de comprobar que efectivamente no dan lugar a discriminaciones de tipo indirecto.

TERCERA. La presencia de estereotipos de sexo y de género en nuestra sociedad tiene reflejo en el ámbito laboral, produciéndose el fenómeno de la segregación ocupacional, sectores feminizados y masculinizados. Para poder contrarrestar este efecto se debe optar por elaborar las ofertas de empleo de tal manera que no se exijan requisitos con tendencia sexista, sino simplemente estableciendo las condiciones que deben reunirse para el puesto de trabajo, independientemente del sexo.

CUARTA. La dificultad de conciliar la vida laboral y familiar supone uno de los mayores obstáculos a la promoción profesional de las mujeres. Para paliar este problema se debe fomentar la corresponsabilidad entre los sexos, propiciando que los hombres asuman con mayor intensidad las responsabilidades familiares. Ello puede lograrse mediante el establecimiento de medidas conciliatorias de obligada utilización para los hombres trabajadores que ostenten responsabilidades familiares.

QUINTA. Para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres se deben evitar medidas de conciliación que las confinen al hogar, pues ello tendría el efecto contrario del que se pretende conseguir. Lo más beneficioso sería proporcionarles horarios flexibles de trabajo para que pudieran adaptar sus necesidades laborales y familiares sin tener que escoger por una de ellas en detrimento de la otra.

SEXTA. En materia de ascensos se debe hacer uso mayoritariamente del sistema de ascensos basado en méritos y capacidades, pues este sistema, al fundamentarse en criterios plenamente objetivos, permite valorar la formación académica y profesional de las mujeres a la hora de acceder a puestos de especial relevancia o responsabilidad. No

obstante, se debe garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de los méritos y capacidades a valorar para evitar cualquier tipo de discriminación.

SÉPTIMA. El procedimiento de valoración de los diferentes puestos de trabajo resulta fundamental para evitar la presencia de discriminaciones por razón de sexo, sobre todo en materia retributiva. Por ello resulta de vital importancia analizar la estructura de los complementos salariales, pues en dichos componentes se puede detectar si la valoración de un puesto de trabajo es adecuada o, por el contrario, si en dicha valoración subyacen discriminaciones por razón de sexo.

OCTAVA. A través de la negociación colectiva, los agentes negociadores deben abogar por elaborar convenios colectivos cuyo contenido recoja auténticas medidas antidiscriminatorias o medidas para combatir situaciones de discriminación cuando éstas se produzcan, evitando que el contenido de los mismos se reduzca a meras declaraciones generales de igualdad y no discriminación, pues dicha previsión ya se encuentra plasmada tanto en la Constitución Española como en diferentes normas estatales, siendo el papel del convenio colectivo convertir esos compromisos generales en medidas prácticas, eficaces y con proyección práctica.

NOVENA. Los planes de igualdad constituyen una herramienta importante para garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación. No obstante, su elaboración solo resulta preceptiva en determinados supuestos, por ello debería fomentarse la implantación de estos planes en todas las empresas, independientemente de su tamaño o plantilla, o al menos el establecimiento en su seno de normas en pro de la igualdad que en caso de incumplirse impliquen sanciones para los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA:

ACEÑA MORENO, ANDREA – VILLANUEVA FLORES, MERCEDES: “*La discriminación de género en el acceso a puestos directivos*”. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA), nº18 (2018).

ALONSO, MATILDE - FURIO BLASCO, ELIES: *“El papel de la mujer en la sociedad española”* (27 de febrero de 2007).

ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL: *“La conciliación de la vida familiar y laboral”*.

Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión (2018): *“Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad”*.

BARBERÁ RIBERA, TERESA – ESTELLÉS MIGUEL, SOFIA – DEMA PÉREZ, CARLOS M: *“Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal”*. XIII Congreso de Ingeniería de Organización. Barcelona (Septiembre de 2009).

BARBERÁ HEREDIA, ESTER – RAMOS, AMPARO- SARRIÓ, MAITE-CANDELA, CARLOS: *“Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres”*. Psicothema, vol. 23, nº 2 (2011).

BARBERÁ HEREDIA, ESTER – RAMOS, AMPARO- SARRIÓ, MAITE-CANDELA, CARLOS: *“Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 40.

BORDERÍAS URIBEONDO, Mª DEL PILAR: *“La incorporación al mercado laboral de la mujer inactiva: su distribución en España a finales del segundo milenio”*. Espacio, tiempo y forma, Serie VI, Geografía, t.11 (1998).

BUEDO MARTÍNEZ, SERGIO: *“Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales”*. Revista de Educación Social (RES), nº 21 (julio de 2015).

CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA: *“El futuro del trabajo que queremos”*. Volumen II. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919 – 2019). Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO: *“Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización”*. Madrid. Grupo Editorial Cinca (2010).

ESPINAR, EVA: *“Infancia y socialización: estereotipos de género”*. Padres y Maestros, nº 326 (septiembre de 2009).

FIGUERUELO BURRIEZA, ÁNGELA - MARTÍN HERNANDEZ, Mª LUISA. *“Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados”*. Albacete. Editorial Bomarzo. 1ª Edición (2013).

GARCÍA, M^a CRISTINA: “*Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*”. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (2015).

LORENZO RODRÍGUEZ – ARMAS, MAGDALENA: “*La igualdad real y efectiva desde la perspectiva de género en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional federal alemán y el Tribunal Constitucional español*”. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XL (2007).

MONTOYA MELGAR, A - GALIANA MORENO, J.M. - SEMPERE NAVARRO, A.V. Y RÍOS SALMERÓN, B: “*Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*”. Capítulo III, Sección 2^o. Editorial Aranzadi. 6^o Edición (2005).

OLMO GASCÓN, ANA MARTA: “*El contenido de los planes de igualdad: guías y directrices prácticas*”. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, n^o 32 (2013).

OTERO GARCÍA – CASTRILLÓN, CARMEN: “*Igualdad, género y medidas de acción – discriminación positiva en la política social comunitaria*”. Revista de Derecho Comunitario, vol.6, núm. 12 (2002).

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M: “*Derecho del trabajo*”. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces, 25^o Edición.

PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL: “*Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva*”. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XLIII (2010).

PRECIADO DOMÉNECH, CARLOS HUGO: “*Igualdad y no discriminación en el derecho de la Unión Europea*”. Capítulo III. Albacete. Editorial Bomarzo, 1^o Edición (2016).

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, SARAI: “*Tiempo de trabajo y vida privada*”. Editorial Comares, S.L. Granada (2016).

SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO: “*Fomento de la igualdad y negociación colectiva en España: el deber de negociar planes de igualdad*”. Revista IUS, n^o 38.

SUÁREZ PERTIERRA, GUSTAVO Y AMÉRIGO, FERNANDO: “*Comentarios a la Constitución Española de 1978*”. Tomo II, Editorial Edersa (1997).

VILADOT, MARIA ÀNGELS: “*Estereotipos de género en el trabajo*”. Editorial UOC, S.L. (2018).