



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

Alumno: María Magdalena

Ruíz Sannicolás

Grado en ADE + Derecho

Julio, 2019

Índice

	pág
Índice.....	2-3
Resumen/Abstract.....	4
1. Introducción.....	5-6
2. Discriminación ocupacional y salarial por género: teorías principales.....	6-7
2.1 Teorías sobre el comportamiento de los agentes económicos.....	7
2.1.1 La teoría del capital humano.....	7
2.1.2 Overcrowding-approach.....	7
2.1.3 El modelo de monopsonio.....	8
2.2 Teorías basadas en los mecanismos institucionales.....	8
2.2.1 La teoría del mercado laboral interno.....	8
2.2.2 La teoría del mercado de trabajo dual.....	8-9
2.3 Manifestaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.....	9
2.4 Denuncia y acción sindical por causas de discriminación.....	9-10
3. Diferencias en el acceso al mercado laboral.....	10
3.1. Indicadores de acceso al mercado laboral.....	11
3.1.1 Tasa de actividad.....	11-12
3.1.2 Tasa de ocupación.....	12-13
3.1.3 Tasa de paro.....	13-14
3.2 Diferencias en el trabajo.....	14
3.2.1 Diferencias en el salario.....	14-15
3.2.2 Discriminación salarial.....	15-16
3.2.2.1 Discriminación salarial y negociación colectiva.....	16
3.2.3 Segregación horizontal.....	16-17
3.2.4 Segregación vertical.....	17-18
4. Retrospectiva de la situación de la mujer en España.....	18
4.1 La mujer en el siglo XIX.....	18-19
4.2 La mujer en el siglo XX.....	19-21
4.3 La mujer en el siglo XXI.....	21-22
5. Visión actual de la mujer en el trabajo.....	22
5.1 Las mujeres y el mercado de trabajo: evolución 2005-2017.....	22-23
5.2 Las mujeres en el mercado de trabajo: ¿Cambio generacional?.....	23-27
5.3 Las mujeres y la precariedad laboral: La temporalidad y parcialidad..	27-29
6. Ámbito normativo.....	29
6.1 Normativa de ámbito Internacional.....	29-30
6.2 Normativa de ámbito Europeo.....	30-32
6.3 Normativa de ámbito Nacional.....	32-36

7. Igualdad de hombres y mujeres: Planes de igualdad y organismos reguladores..	36
7.1 Organismos Reguladores.....	36-39
7.2 Actuaciones de los órganos de gobierno.....	39-40
8. La salud laboral.....	40
8.1 La protección de la maternidad frente a los riesgos laborales.....	40-41
8.2 La titularidad del derecho de protección y su alcance jurídico.....	41-44
8.3 La protección contra el despido.....	45
9. El acoso por razón de sexo y el acoso sexual.....	46
9.1 El acoso por razón de sexo.....	46
9.1.1 Fundamento y configuración jurídicos del acoso por razón de sexo.....	46-48
9.1.2 Repercusiones jurídicas del acoso por razón de sexo.....	48-49
9.2 El acoso sexual.....	49
9.2.1 Fundamento y configuración jurídicos del acoso sexual.....	49-50
9.2.2 Repercusiones jurídicas del acoso sexual.....	51-52
10. Bibliografía.....	52-54

Resumen

Este trabajo surge con la idea de aportar una visión y un análisis de la situación actual de la mujer en el mundo laboral, además de la discriminación que sufre por razón de sexo, hemos hecho un análisis de cuáles son los empleos que generalmente suelen ocupar, el salario que reciben y las diferencias y brechas existentes entre éste y el masculino y otras diferencias como el acceso al mundo laboral y las barreras que se les impone.

También se ha realizado un análisis sobre la situación de la mujer a lo largo de los siglos XIX, XX y XXI, en el que se puede observar con exactitud los cambios realizados y la evolución que han alcanzado en materia laboral, igualdad y en la lucha contra la no discriminación. Además, se ha analizado la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo, la normativa a nivel europeo, internacional y estatal que ampara a la mujer en estos casos y un análisis de los distintos planes de igualdad llevados a cabo por los organismos estatales y sus actuaciones.

Se ha analizado la salud laboral, haciendo hincapié en la especial protección que merece la maternidad y sobre el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el ámbito laboral junto con sus consecuencias jurídicas.

Palabras clave: discriminación, mercado laboral, diferencia salarial, igualdad, acoso sexual

Abstract

This project appeared with the idea of adding a new vision and analysis of the situation of women in the work market as of today, it is also about the discrimination that they receive because of their gender. We've done an analysis about which are the most frequent jobs that they do, the salaries they receive and the differences between the female and male in the labor market. We also analysed how they access the work market and the difficulties they may find when they do so.

There has also been a study about the situation of the woman during the XIX, XX, XXI century in which the changes and evolution of the woman in the labor market can be seen with more precision. It also shows the European normative, the international one and the statal one which affects women in these cases and an analysis of the different equality plans taken place in the statal organisms and their actions.

The health in the work market has also been analysed, making things like the importance of maternity protection and sexual harassment in the work environment very visible along with their legal consequences.

Keywords: discrimination, work market, salary difference, equality, sexual harassment

1. Introducción

La incorporación de la mujer al mundo laboral supuso un gran avance en la evolución de la mujer en todos los ámbitos y aspectos de su vida social. Supuso abandonar la tradicional concepción de la vida en el hogar de la mujer, al cuidado del mismo y de los hijos y su nula o escasísima participación laboral. A lo largo de los siglos las mujeres fueron evolucionando y, a veces, daban un paso atrás en su avance a causa de los distintos regímenes políticos y contextos sociales de cada época, algunas veces suponían un avance y consecución de derechos y otras, una pérdida de lo ya conseguido. Pero, gracias a la actual Constitución Española de 1978 y su articulado, en el que se proclaman derechos como la igualdad y la no discriminación se dio un paso de gigante en la consecución y sostenimiento de sus derechos, de los que actualmente disfruta. Pero, aunque es mucho el avance que ha conseguido la mujer aún queda mucho por hacer, conseguir la igualdad efectiva y equiparar en todos los ámbitos y aspectos la mujer al hombre no es tarea fácil, pues a día de hoy las diferencias son tan notables como elevadas.

Por ello hemos realizado un análisis pormenorizado de la situación de la mujer en el mercado laboral actual y, también, de cómo ha evolucionado a lo largo de los siglos y los últimos años. Estableciendo las principales teorías de los agentes económicos y cómo interfieren en el mundo laboral y en el acceso a éste de la mujer, análisis de la discriminación que sufre la mujer por razón de sexo y otras barreras que tiene que superar para escalar puestos, en formación y promoción. Se han analizado también los puestos de trabajo que suelen ocupar las mujeres, así como las causas y motivos de por qué se ocupan en ese tipo de empleos por lo general, encontrando como primeras causas la temporalidad y parcialidad que sufren las mismas en sus empleos, motivadas normalmente por el hecho de tener que reducir su jornada laboral a causa de la maternidad, lactancia, cuidado de los hijos o de otros familiares, etc.

Nos hemos apoyado en las distintas normativas internacionales, europeas y nacionales que reconocen los derechos de la mujer, así, en el ámbito internacional encontramos organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o la Declaración Universal de Derechos Fundamentales. A nivel europeo podemos destacar el Tratado de Amsterdam que supuso un gran avance en materia de igualdad y derechos de los trabajadores, diversas Directivas europeas y algunas resoluciones y recomendaciones aportadas por el Consejo Europeo. Ya en el ámbito nacional, los progresos y avances alcanzados por la mujer en el ámbito laboral, se deben, en su gran mayoría a la Constitución española, que ha sentado, como ya hemos dicho anteriormente las bases de la igualdad y la no discriminación.

Especial mención merece la salud en el trabajo, también conocida como “salud laboral”, que trata los principales aspectos para conseguir las condiciones óptimas de salud, tanto física como psíquica en el trabajo, dando especial importancia al tema de la maternidad y lo que ésta conlleva, así como los estados y situaciones de estrés, depresiones y otras dolencias o achaques que puedan sufrir los trabajadores, siendo muchas de las veces, consecuencia de actos deshonestos y comportamientos desagradables que llevan hacia situaciones de acoso por razón de sexo y, otras veces, terminan por establecerse situaciones de acoso sexual, chantajes y una larga lista de situaciones ofensivas que suponen un atentado contra la dignidad e intimidad de una persona, siendo generalmente mujeres quienes soportan estas situaciones. Por este motivo se han analizado las consecuencias jurídicas de tales hechos y se han analizado las posibles situaciones que puedan generarse por estos actos.

2. Discriminación ocupacional y salarial por género: teorías principales.

La Organización Internacional del Trabajo definió la discriminación en el trabajo como el trato a las personas de forma diferente o menos favorable por razones como el sexo, el color de la piel, la religión, ideales políticos o su origen social, siendo independientes tales características de los requerimientos del trabajo.

Hay distintas formas en las que se puede dar dicha discriminación, puede ser de forma directa o indirecta. La forma directa se produce cuando las normas, leyes y políticas excluyen de forma evidente o ponen en clara desventaja a trabajadores por sus ideales políticos, su estado civil o por su razón de sexo. En cambio en la discriminación indirecta, se hace latente cuando las normativas tienen efectos perjudiciales desproporcionados en un colectivo con independencia de que los afectados cumplan o no los requisitos del trabajo¹.

También podemos distinguir entre la discriminación positiva y la discriminación negativa. Se produce discriminación positiva cuando se implantan determinadas políticas para dar preferencia a grupos étnicos, sociedades o determinados colectivos que han sufrido discriminación para conseguir beneficios o recursos antes que otros. En cambio, la discriminación negativa se produce cuando se produce un trato de inferioridad hacia una persona o grupo concreto, y se trata con desprecio física y psicológicamente².

Aunque la Unión Europea ha llevado a cabo algunas medidas, actualmente sigue habiendo una gran discriminación en el ámbito laboral, principalmente en el caso de

¹ Organización Internacional del Trabajo, 2016

² “CEGESTI, Éxito empresarial”, Nº204, pag.2 (Borge, 2012)

las mujeres. Por ello, se considera que la UE tardará unos 70 años en erradicar la desigualdad, aunque se hayan hecho grandes avances en los últimos años. Esta desigualdad se agrava en el colectivo femenino en ámbitos como la promoción profesional, segregación de la educación y la ocupación, etc.

2.1 Teorías sobre el comportamiento de los agentes económicos

2.1.1 La teoría del capital humano

El capital humano de una persona es el conjunto de competencias y conocimientos que dicha persona posee³. El concepto fue ampliado por Schultz en 1959, aunque no se hizo viral hasta unas décadas más tarde, en 1983, cuando se produjo su divulgación de la mano de Becker.

Se ha utilizado la misma en diferentes ámbitos, como el de la educación, que supone que el ser humano adquiere capital humano a través del aprendizaje del hogar, conocimientos basados en la experiencia y la educación formal.

Según Anker (1997) “las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres porque participan en el mercado laboral de manera discontinua, prefieren trabajos más flexibles con menos oportunidades de ascenso, adquieren una mayor responsabilidad en el hogar que les obliga a comprometerse en menor medida con la actividad laboral, su nivel de formación es menor que el masculino o tienen una menor experiencia en el ámbito del trabajo. Todas estas circunstancias hacen que, en última instancia, la remuneración percibida por las mujeres sea menor que la de los hombres”.

2.1.2 Overcrowding-approach

Este concepto fue creado por Berman en 1974, el cual se refiere a las diferencias salariales por razón de sexo, que se basan en la segregación ocupacional y en la oferta y demanda laboral. Berman defendía la exclusión de las mujeres de las profesiones que se consideran masculinas y que debían ser empleadas en las femeninas. Por este motivo, la oferta de empleo de este colectivo trae ventajas y alicientes para el empleador, pues puede retribuir con un salario inferior a las mujeres.

Esta teoría no infravalora ni pone en duda las capacidades de la mujer, sino que se basa en el aprovechamiento del exceso de mano de obra para hacer máximo el beneficio empresarial, así es como se produce una clara discriminación

³ Destinobles, 2006.

2.1.3 El modelo de monopsonio

Madden desarrolló en 1975 esta teoría, que se basa en que los hombres y mujeres son igualmente productivos pero, el empresario pagará menos a las mujeres porque tienen menos alternativas de empleo. Ello concibe que si hay mujeres que no están dispuestas a trabajar por un salario inferior al del hombre, otras podrán estarlo, puesto que el número de mujeres que quieren incorporarse al mundo laboral es creciente. Por este motivo se produce una discriminación por parte del empresario hacia las mujeres, a la vez que incrementa sus beneficios, que es su principal objetivo, el de aumentar la productividad a un menor coste.

Esto es lo que provocaba que el mercado obligara a los empresarios a retribuir en menor medida a las mujeres para no perder competitividad.

2.2 Teorías basadas en los mecanismos institucionales

2.2.1 La teoría de mercado laboral interno

Esta teoría, creada por Doeringer y Piore en 1985, concibe que el mercado se rige por normas de interior de empresa, que dan prioridad a la antigüedad, las relaciones personales, los convenios colectivos y la formación. Esto fomenta que los puestos vacantes disponibles sean cubiertos a través de la promoción de trabajadores ya incursos en niveles inferiores de la empresa y va en detrimento del movimiento de trabajadores entre empresas⁴

2.2.2 La teoría del mercado de trabajo dual

Se trata de una teoría introducida por Piore entre 1975 y 1980 sobre la concepción del mercado de trabajo que surgió con motivo de la discriminación de la población negra durante los años cincuenta y sesenta.

Propone separar a los empleados en dos niveles: los empleos buenos y los empleos malos. Los buenos serían ocupados por trabajadores (cuello blanco) que desarrollarán empleos de calidad, estables, con oportunidades de ascenso, negociación, acción sindical y seguridad en el trabajo. En cambio, los malos, forman parte del mercado secundario y son ocupados por los trabajadores cuello azul, se trata de trabajos pésimos, inestables, poco cualificados, mal remunerados, carentes de poder de negociación y ausencia de sindicatos. En los buenos empleos se encuentran los trabajadores del Estado y de las grandes empresas y, en los malos los de empresas pequeñas.

Autores como Barron y Norris interpretaron esta teoría, afirmando que las mujeres se emplean principalmente en los trabajos del segundo tipo (los malos), caracterizados

⁴ Artiles (2007)

por el bajo capital humano, poca flexibilidad en el trabajo y un menor interés por el salario y promoción profesional⁵.

2.3.3 Manifestaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral

Aunque aparente y formalmente las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres, es evidente que la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral sigue existiendo con altos niveles y, como ya hemos explicado anteriormente, puede ser de forma directa o indirecta.

La forma en la que se puede detectar dicha discriminación es a raíz de los efectos que produce y, entonces considerar que se está produciendo una posible discriminación. Se reconoce porque aparecen desequilibrios significativos cuando existe presencia o participación de mujeres, como en los siguientes casos:

- Inexistencia o escasa presencia de mujeres en algunos tipos de trabajo.
- En las categorías inferiores de trabajo es donde se encuentran la mayoría de mujeres.
- Las mujeres tienen un salario medio inferior al de los hombres.
- A los cursos de formación apenas asisten mujeres.
- No es casualidad que ocurran estas situaciones pues, aunque en la práctica parezca que se tienen los mismos derechos, prueba de que no es así son los casos expuestos anteriormente.

2.4 Denuncia y acción sindical por causas de discriminación

Cuando se produce una discriminación por razón de género en el ámbito laboral se debe acudir a las Comisiones que sean competentes de cumplir, vigilar y hacer velar el principio de no discriminación, que previamente habría sido creado a través de la negociación colectiva. Y, si no existen las comisiones y se produce un caso de discriminación se puede acudir a:

- La autoridad laboral. Inspección de trabajo

Es necesario acudir a una denuncia ante la Inspección de Trabajo cuando se produce una situación de discriminación manifiesta por razón de sexo, ya sea directa o indirecta y basada en un trato jurídico diferenciado y desfavorable para la persona. Así, basándonos en el artículo 96 del Estatuto de los Trabajadores, se considera una infracción grave los actos realizados por el empresario que falten el respeto a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores. Además, se considera también falta grave las situaciones de discriminación desfavorable o adversa en el ámbito de salario,

⁵ Larrañaga, 2000

turnos, formación, promoción y otras condiciones en el trabajo por circunstancias de sexo.

- Tutela de derechos fundamentales

A través del artículo 181 de la LPL se dispone que el tratamiento discriminatorio por razón de sexo se realiza bajo la tutela de los derechos fundamentales⁶, siempre que el proceso trate de una cuestión de discriminación por razón de sexo. Toma especial relevancia en estas situaciones la carga de la prueba, pues cuando se produce la existencia de indicios o dudas de un caso de discriminación, corresponde al demandado la aportación de pruebas objetivas y razonables de las medidas que se habían adoptado y su proporcionalidad. Por ello, al vulnerarse los derechos fundamentales, la sentencia deberá contener: la declaración de nulidad del comportamiento no social, ordenación del cese de la conducta antisocial, restauración de la situación anterior de producirse la discriminación y la orden de que se reparen las consecuencias en el acto, junto con la indemnización.

- Jurisdicción penal

Cuando se producen casos de discriminación, el Código Penal en su artículo 314 tipifica algunas conductas cuando se produzcan algunas circunstancias, como una discriminación grave en el empleo hacia una persona por causa de su ideología, religión, sus creencias, raza, etnia, sexo, orientación sexual, etc. Y que el delito sea consumado, que será cuando habiéndose producido la sanción, la situación no se restituya.

3. Diferencias en el acceso al mercado laboral

Se trata de un tema que todos conocemos, las diferencias que se encuentran por razón de género para el acceso al mercado laboral. Para entenderlo debemos detenernos a analizar las tasas de actividad, ocupación y paro femeninas con respecto a las masculinas. Vamos a proceder a su comparación durante el período que va desde 2004 a 2014, para poder dilucidar si la crisis económica repercutió en dicha situación de desigualdad.

Para realizar el estudio de dichas diferencias recurrimos a las bases de datos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE). Ello lo realiza la Encuesta de

⁶ La Sentencia 198/1996, de 3 de diciembre establece «La específica prohibición de discriminación directa, es decir, el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de sexo, sino también la indirecta esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo».

Población Activa (EPA), para dar a conocer la situación del mercado de trabajo, a través de la clasificación de la población en activos, ocupados y parados (INE, 2015)⁷

3.1. Indicadores de acceso al mercado laboral

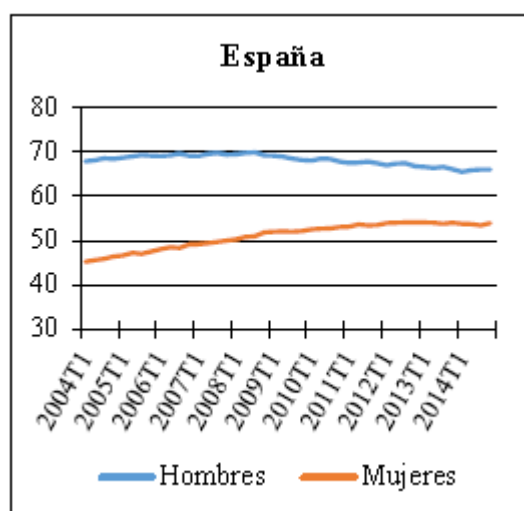
3.1.1 Tasa de actividad

Vamos a comenzar por dar una primera definición de lo que se conoce como población activa, se trata de un conjunto de individuos que tienen empleo o realizan una actividad económica remunerada, así como al colectivo que, pese a querer trabajar y estar disponible para llevar a cabo una actividad económica, no ha encontrado un trabajo⁸.

Esta tasa mide el porcentaje de población potencialmente activa (edad mínima de 16 años) que decide participar de un modo activo en el mercado de trabajo y que se calcula como:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población potencialmente activa}} \times 100.$$

Gráfico 1. Tasa de actividad en España



Fuente: Diferencias de género en el mercado laboral, Juan Abad Díaz, 2017

⁷ Los datos utilizados para llevar a cabo los análisis relativos al acceso están disponibles en los anexos del 1 al 6. A pesar de que estos datos vienen desglosados por trimestre en la EPA, se ha trabajado con el primer trimestre de cada año

⁸ García-Brosa y Sanromá, 2003

En este gráfico podemos observar como se hace manifiesta la diferencia de género, en el caso de la actividad masculina podemos ver como se produce un ligero descenso en el período y, en cambio, se produce una evolución positiva de la tasa de actividad femenina, que corrobora la progresiva predisposición de la mujer a incorporarse al mercado laboral.

Dicha evolución de la tasa de actividad de la mujer ha sido fruto de factores como la nueva regulación laboral (posibilidad de compatibilizar vida laboral y familiar) o la preocupación de la mujer por incrementar su formación. En el caso de la tasa masculina, motivo principal del descenso sería la escasez de trabajo.⁹

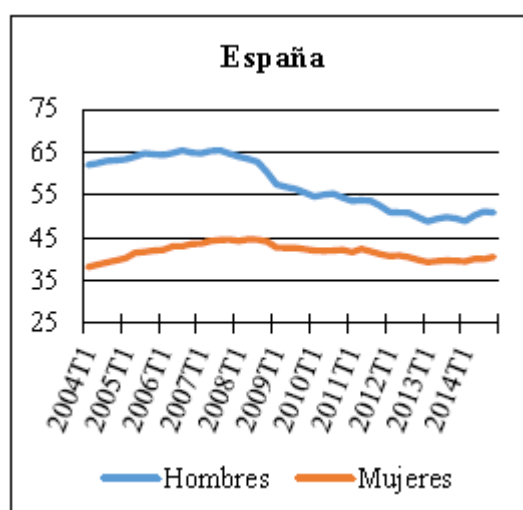
3.1.2 Tasa de ocupación

La población ocupada integra el conjunto de personas que realizan una actividad económica remunerada, sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

La tasa de ocupación es la proporción que representa la población ocupada con respecto a la población que se encuentra en un estado potencialmente activo¹⁰, que se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Tasa de ocupación} = \frac{\text{Ocupados}}{\text{Población potencialmente activa}} \times 100.$$

Gráfico 2. Tasa de ocupación es España



Fuente: Diferencias de género en el mercado laboral, Juan Abad Díaz, 2017

⁹ Moreno y Regil, 2015

¹⁰ García-Brosa y Saromá, 2003

En el gráfico 2 podemos ver que en el período 2004-2007 ambas tasas evolucionaron de forma positiva. En cambio, a partir de esta fecha la evolución desciende considerablemente en el caso de los hombres, mientras la tasa de las mujeres continua incrementándose.

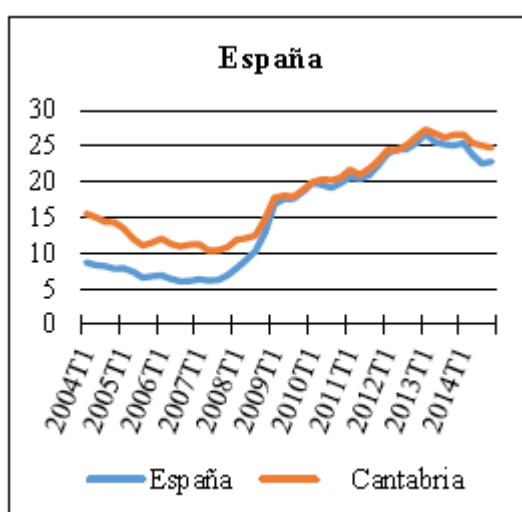
3.1.3 Tasa de paro

Dentro de la población parada se encuentran las personas que buscan empleo de forma activa y se encuentran en condiciones de empezar a trabajar en un breve periodo de tiempo.

La tasa de paro es el indicador de mayor uso para conocer la situación laboral de un área geográfica concreta, calcula la población desempleada con respecto a la población activa¹¹. Se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{Parados}}{\text{Activos}} \times 100.$$

Gráfico 3. Tasa de paro en España



Fuente: Diferencias de género en el mercado laboral, Juan Abad Díaz, 2017

En el Gráfico 3 podemos observar que la tasa de paro disminuyó entre 2004 y 2007 tanto para los hombres como para las mujeres. A partir de 2007 con la crisis económica, provocó el aumento de las tasas de paro masculina y femenina que continuó hasta 2013, fecha en la que comenzó a remitir. Las causas de este aumento

¹¹ García-Brosa y Sanromá, 2003

fueron tanto la crisis económica mundial como el estallido de la burbuja inmobiliaria en España.

3.2 Diferencias en el trabajo

La discriminación por género en el trabajo aparece en diversas formas, que son las que se van a exponer a continuación.

3.2.1 Diferencias en el salario

Es este el concepto en el que más suele pronunciarse la discriminación, es el más habitual y el que normalmente se encuentra en los problemas cotidianos de discriminación.

Hemos de hacer referencia al principio de igualdad en la remuneración, consagrado en el artículo 141.1 del Tratado de la Comunidad Europea, el cual, expone que no podrá haber diferencias en los salarios entre hombre y mujer por realizar un mismo trabajo.

Se hace hincapié en la naturaleza del trabajo y en su valor en lo que se refiere a la igualdad en el sueldo. El problema reside en infravalorar el trabajo que realizan las mujeres o, incluso, no contratarlas para realizar trabajos de mayor valor.

Según Luisa Gómez Solórzano: *“el verdadero origen de la brecha salarial entre hombres y mujeres reside en las propias expectativas salariales de la mujer antes de incorporarse al mundo laboral”*. Es por esto que muchas veces las propias expectativas de las mujeres suelen ser más bajas en cuanto al sueldo que las que tienen los hombres y, si sumamos que son las mujeres quienes suelen tener contratos a tiempo parcial a causa de la conciliación del trabajo con la vida familiar se evidencian aún más las diferencias.

Tabla 1. Evolución de la ganancia media en España
Evolución ganancia media en España en los últimos años

	Total	Mujeres	Hombres	% Brecha M/H
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	22,98
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	23,92
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	23,99
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	23,25
2015	23.106,30	20.051,30	25.992,76	22,86

Fuente: Elaborada por UGT a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial del INE

Como podemos observar en la tabla en los últimos años se han incrementado tanto los salarios de los hombres como los de las mujeres, pero es evidente la gran brecha existente entre ambos géneros.

3.2.2 Discriminación salarial

Actualmente existen datos que demuestran que el salario medio de la mujer se encuentra un 30% por debajo del de un hombre. Se le llama discriminación salarial al hecho de que contra una persona o grupo de ellas la diferencia de salarios se refleje en diferentes conceptos no sólo en la productividad. Así, se produce discriminación cuando ésta se base en sexo distinto de los asalariados y existiendo la misma productividad entre un hombre y una mujer, ella recibe un salario inferior¹².

Existe multitud de normativa que regula la prohibición de discriminación salarial, como el *Convenio sobre la igualdad de remuneración* y la *Recomendación* que lo complementa. También la *Declaración* que lo complementa, donde se establece el principio de igual retribución.

También en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece en su articulado que todas las personas tienen derecho a un salario igual sin ningún tipo de discriminación.

Nuestra Constitución prohíbe la discriminación por género en lo que se refiere al salario (artículo 35.1).

Además en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se prohíbe la discriminación salarial, tanto directa como indirecta, obligando al empresario a pagar lo mismo a hombre y mujer por un trabajo igual.

Una sentencia del Tribunal Constitucional, la STC 145/1991, de 1 de julio, que venía reconociendo el principio de igualdad de retribución más allá de formalismos, aplicándolo a trabajos que tienen un mismo valor y categoría profesional.

Se produce esta discriminación no de forma directa, sino por otros factores, como las segregaciones que veremos en los siguientes epígrafes, o como el trabajo temporal y parcial, que también serán analizados más adelante.

Otro factor importante a tener en cuenta y que se va analizar también, es que las mujeres suelen asumir casi por completo el trabajo doméstico y los cuidados, por eso son más propensas a situaciones de trabajo discontinuas, se ausentan, reducciones de

¹² Azucena Escudero Prieto, Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valladolid, A.vv., «Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León» Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social.

jornada, excedencias, permisos, etc, lo que provoca una menor retribución. Además se valoran de forma inferior las tareas que se consideran de mujeres, como la limpieza, los cuidados o la hostelería, entre otros, lo que también es síntoma de que desemboque en una menor retribución porque ya se les asigna una mejor cualificación.

3.2.2.1 Discriminación salarial y negociación colectiva

En este epígrafe vamos a dar unas pautas de cómo se relaciona la discriminación salarial con la negociación colectiva, así:

- Establecimiento de forma explícita del derecho a la igual remuneración, es decir, pagar un mismo salario por realizar un trabajo de igual valor.
- Eliminación de los convenios colectivos de lo que típicamente se conoce como categorías profesionales femeninas, como cosedora, gobernanta, camarera, secretaria, etc. Se encontraban estas categorías generalmente en los trabajos que requieren menor cualificación y, por tanto, una menor retribución.
- Una Comisión Mixta de valoración de puestos de trabajo será quien ostente competencias de valoración de los mismos.
- Establecimiento de una clasificación profesional que determine cuál será la retribución, basándose en criterios comunes de valoración y, estableciéndose la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Sea cual sea la modalidad de contratación se establecerá que las cuantías extrasalariales y mejoras sociales recaerán sobre todos/as los empleados.
- Eliminación de toda apariencia que aunque no parezca discriminatoria directamente, sea perjudicial para las mujeres.

3.2.3 Segregación horizontal

Se produce segregación horizontal cuando las mujeres se encuentran concentradas en algunos sectores o trabajos, mientras que en otros destacan por su ausencia. Esto es consecuencia directa de los roles que la sociedad ha asumido en el momento que nacieron los trabajos de hombres y los trabajos de mujeres¹³.

En el interior de la segregación horizontal encontramos:

-Dependiendo del sector económico (agricultura, industria y servicios) se encuentran resultados como que la mujer tiene mayor presencia en el sector servicios, a veces, hasta mayor presencia que los hombres. En cambio, el sector industrial destaca por ser

¹³ “Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea”, María José Martínez Herrero.

específicamente de hombres, exceptuando las breves incorporaciones de algunas mujeres. En lo que se refiere al sector de la agricultura nos encontramos con una importante destrucción de empleo en los últimos años, siendo en este caso independiente si es hombre o mujer, aunque siguen siendo más los hombres que conservan su empleo en la agricultura que las mujeres.

Tabla 2. Resultados sobre la relación entre género y sector económico

Unidades: Miles de personas	Total
	2015T1
Hombres	
Agricultura	554,6
Industria	1.832,9
Construcción	975,8
Servicios	6.156,9
Mujeres	
Agricultura	162,8
Industria	608,2
Construcción	84,8
Servicios	7.078,8

Fuente: Encuesta de población activa (INE)

Abordando ahora la cuestión de trabajos de hombres, trabajos de mujeres y la escasez de actividades mixtas, hemos de destacar que es en el comercio donde más mujeres hay. Al comercio le siguen los servicios sociales, las actividades sanitarias y la enseñanza.

En cambio, los trabajos más ocupados por hombres son la construcción, servicios a empresas y la administración pública.

Aunque cabe destacar que representan sólo el 30%, lo que significa que los hombres se encuentran más repartidos y tienen representación en más actividades que las mujeres.

3.2.4 Segregación vertical

Para explicar este concepto debemos tomar como referencia otro, el llamado “techo de cristal” que tiene una relación directa con la segregación vertical. Se refiere a las

dificultades a las que se enfrentan las mujeres a la hora de desarrollar su carrera profesional y ocupar puestos de alto cargo¹⁴.

Es mucho más frecuente encontrar hombres en puestos de altos cargos, como dirección, ejecutivos, etc, ocupando las mujeres puestos de categorías inferiores. Además, se suele apartar a las mujeres en la red informal de la empresa, lo que provoca mayores dificultades para avanzar profesionalmente.

A veces también ocurre que se tienen prejuicios con respecto a las mujeres y los altos cargos, tendentes a pensar que no serán capaces de invertir todo su tiempo y esfuerzos en el trabajo y que por este motivo no serán capaces de realizarlo con éxito.

Claro ejemplo de ello es la sentencia STS Aragón, d 11 de septiembre de 2008, en la que al analizar los datos de la empresa se apreciaban claramente las diferencias entre ambos géneros según el nivel del puesto de trabajo. Se trata de una mujer y un hombre que comenzaron a trabajar en el mismo tiempo y, se comprobó que el hombre escalaba puestos de forma rápida hasta llegar a un puesto de dirección y la mujer se mantenía en el mismo nivel.

Así, se percibe la discriminación al no tener en cuenta la antigüedad o capacidades sino que son cargos que decide el director. Por ello, la sentencia resuelve que el criterio que se usa para el ascenso es discriminatorio y no tiene justificación.

En conclusión, el empleador debería implantar políticas concretas para dar igualdad de oportunidades y para evitar la discriminación, además de facilitar las políticas familiares, pues se deja de entender la conciliación como un problema.

4. Retrospectiva de la situación de la mujer en España

En este epígrafe vamos a desarrollar la evolución que ha tenido la situación de la mujer desde el siglo XIX.

Hoy en día existe una clara tendencia al feminismo, pero aún no se ha tomado conciencia de lo que realmente representa. Para comprender la situación que ostenta actualmente la mujer hemos de analizar a lo largo de los siglos si se ha producido una disminución del patriarcado, si se consiguen los objetivos de igualdad del feminismo y, si las mujeres siguen encasilladas en las labores del hogar, maternidad, etc.

4.1 La mujer en el siglo XIX

En esta época era más que latente la situación desfavorable y clara desventaja que tenía la mujer con respecto al hombre, tanto en ámbitos laborales, económicos, educativos, etc.

¹⁴ "Revista Internacional de Sociología", Vol. 68, Nº1, 145-164 (Ibáñez, 2010)

Se caracteriza esta época por la distinción en clases sociales de las personas, pudiendo existir diferencias entre la educación y la situación laboral dependiendo de si se trataba de mujeres de clase baja, media o alta.

A finales del siglo XIX es cuando la mujer por fin se incorpora al ámbito laboral a raíz de la llegada del desarrollo industrial con la creación de escuelas para niñas. En las clases bajas la mujeres tenían que trabajar para poder obtener dinero y ayudar a sus familias, pocas o inexistentes eran sus oportunidades, algo que no pasaba en las familias de clases altas y medias cuyo fin era continuar con las tradiciones que finalmente desembocaban en el matrimonio.

En lo que respecta a la educación de las mujeres de clase alta, eran muy pocas y se les permitía estudiar hasta los 15 años, pues su misión no era otra que ser señoritas guapas y elegantes cuando fueran mayores para que se casaran con un hombre rico elegido por sus padres. Tras el matrimonio su vida se limitaba a hacer vida en el hogar y estar en casa al cuidado de los hijos, aunque era frecuente que estos tuvieran niñeras y servicio encargado de realizar las tareas del hogar¹⁵.

Las mujeres de clase media eran las que más asistían al colegio, pues allí aprendían a realizar labores del hogar para estar preparadas para casarse y tener hijos. Su rutina era una mezcla de la vida de mujeres de clase alta y de las de clase baja pues, realizaban labores del hogar como las mujeres de clase baja pero tenían una vida social parecida a las de clase alta. Es decir, tenían que trabajar para poder vivir como las mujeres de clase alta pero, a la vez tenían que soportar la negativa de padres y maridos pues, se consideraba que al llevar esa vida se convertían de “señoritas” a “chicas de pueblo”.

Las mujeres se encontraban en una constante situación de sometimiento en esta época.

4.2 La mujer en el siglo XX

En los inicios de siglo se seguía produciendo la obligación de la mujer a casarse, tener hijos, realizar las tareas del hogar para mantenerlo limpio y ordenado, servir a su marido y cuidar y educar a los hijos, es decir, se seguía la concepción de la vida de sometimiento de la mujer. Más tarde, a finales del siglo XX el hecho de ser esposa y madre no era algo que se imponía con obligatoriedad sobre la mujer, aunque sí que seguía existiendo el concepto de mujer perfecta para algunas mujeres, que pocos avances experimentaban.

La creación de la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME) en 1918 fue símbolo de los avances que estaba experimentando la mujer en la época, siendo su

¹⁵ Ballarín, 1989

presidenta María Espinosa de los Monteros quien reclamaba cambios políticos que incorporaran intereses femeninos.

Atendiendo al contexto internacional, con el estallido de la Primera Guerra Mundial, en la que se incorporaron hombres a la lucha y, quedándose las mujeres al mando del hogar y todo lo relacionado con él. Como eran los hombres quienes llevaban el sueldo a casa, se vieron las mujeres obligadas a ejercer ambas labores, asumiendo doble esfuerzo, por lo que se calificaron como “superwoman”¹⁶. Aunque España quedó fuera de la guerra sí que hubo importantes repercusiones derivadas de la misma, políticas, económicas y sociales que desembocaron en un golpe de estado culminado por la instauración de la dictadura de Primo de Rivera.

En el tiempo que permaneció la dictadura de Primo de Rivera pocos fueron los avances o ventajas logradas para las mujeres, no fue hasta la llegada de la II República que se empezaron a incorporar normas que promulgaban la igualdad de sexos. Se consiguió el voto femenino y se consideró por parte de los colectivos feministas que todo lo demás vendría de su mano, pero no se obtuvieron los resultados esperados ya que llegó a nuestro país la dictadura Franquista, que provocó un retroceso de los derechos y avances conseguidos por las mujeres a niveles experimentados en los siglos anteriores¹⁷.

Esto se produjo como consecuencia de los ideales patriarcales presentes en la sociedad española de la época. Se eliminaron las normas de igualdad anteriormente alcanzadas durante el período de la República, tales como la ley del divorcio aprobada en la Constitución de 1931 o el derecho al voto femenino. Se produjo un cambio al contrario con políticas y normas que dejaban a la mujer fuera del mercado laboral, siendo necesario un permiso de su marido para trabajar¹⁸.

Se eliminaron todas las escuelas mixtas que existían hasta la época, dividiendo nuevamente la educación por sexos e instaurando de nuevo la enseñanza de tareas del hogar para el género femenino.

Por ello, hasta que no estuvo bien avanzado el siglo XX no se les reconocía a las mujeres en profesiones como cirujano o urólogo, se desechaba por completo la idea de que una mujer tuviera contacto físico con un hombre que no fuera su marido. Todo esto provocó que mujeres médico se dedicaran a la educación, siendo sólo unas pocas quienes consiguieron hacerse con un puesto dentro de la medicina, como es el caso de Manuela Solís I Claras¹⁹.

¹⁶ Jiménez, 2009

¹⁷ García, 2016

¹⁸ Alonso y Furio, 2007

¹⁹ Jiménez, 2009

Ya finalizada la época franquista, en 1975 fue señalado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como el Año Internacional de la Mujer. Así nace a la vez en Madrid la Plataforma de Organizaciones de Mujeres, que coordinaba las Jornadas por la liberación de la Mujer. Unas jornadas que trataron la reivindicación de la eliminación de las penas por adulterio femenino, la legalización del divorcio, el uso normalizado de anticonceptivos y, sobre todo, la igualdad salarial entre hombres y mujeres. También se produjo la eliminación del permiso que necesitaba la mujer de su marido para trabajar, cobrar salario, sacarse el carnet de conducir, el pasaporte, pertenecer a una cuenta bancaria, etc²⁰.

Los hombres seguían sin reconocer o prestar interés por las necesidades y reivindicaciones de las mujeres dentro de los partidos políticos, por lo que se vieron obligadas a crear sus propias organizaciones, como el Colectivo Feminista de Madrid o dentro del ámbito político la Asociación Democrática de la Mujer. No se consiguieron demasiados avances, pero algunas mujeres lograron ser diputadas en el gobierno de Adolfo Suárez.

Con la aprobación el 1980 del Estatuto de los Trabajadores se declaran nulos los reglamentos, normas y disposiciones que sean discriminatorios en materia de empleo. En lo que respecta al Código Civil, se consiguió modificar la normativa sobre el matrimonio y el procedimiento a seguir para su anulación (separación o divorcio). En el Código Penal se aprueba el aborto en determinados casos regulados.

4.3 La mujer en el siglo XXI

La situación de la mujer empieza a mejorar de forma notoria a finales del siglo XX y principios del XXI a raíz de la condición de estabilidad que aporta la democracia en España. En esta época las mujeres ya pueden asistir a la Universidad, no se les obliga a casarse ni a tener hijos a una edad temprana. Una de las notas características es el empoderamiento que se produjo por parte de la mujer a la hora de acceder a altos cargos, ya sea en el sector público como en el privado, aunque no se alcancen los niveles masculinos.

Aunque se han conseguido grandísimos avances, aún hay mucho por hacer para lograr la equidad igualdad total entre sexos. Sigue considerándose un gran objetivo conseguir que la mujer llegue a la misma posición del hombre, ya no sólo en tema de trabajo y salario, sino también dentro del ámbito familiar.

Así, podemos comparar datos desde 2002 hasta 2018, habiendo en 2002 unas 7.442.700 mujeres en el mercado laboral y, actualmente unas 10.545.500 mujeres

²⁰ García, 2016

activas. Es decir, tienen una tasa de actividad en 2018 de 52,94%, una tasa muy superior a la de inicios del siglo.

La ocupación femenina ha pasado de 6.626.000 mujeres ocupadas a las 8.590.200 que existen actualmente, es un dato positivo pero que se oscurece con la temporalidad y parcialidad como notas características del empleo femenino.

En lo que respecta al salario, en 2016 el salario medio de una mujer era de 20.131,41 euros anuales, siendo el de los hombres de 25.924,43 euros, esto significa que el salario de las mujeres era el 77,7% del de los hombres²¹. Los motivos de la brecha salarial pueden deberse a que las mujeres tienen jornadas reducidas para dedicarse a la maternidad, trabajos de jornada parcial, etc.

5. Visión actual de la mujer en el trabajo

En este epígrafe vamos a realizar un análisis de la situación de la mujer en el mercado en los últimos años más recientes.

5.1 Las mujeres y el mercado de trabajo: evolución 2005-2017

Han sido la crisis y la posterior recuperación quienes han provocado la evolución actual del mercado laboral. En 2007 se produjo la destrucción de empleo que supuso incrementar la lista de parados en seis millones más. Según la EPA, disminuyó un 18% y actualmente se encuentra un 8% por debajo de los veinte millones de ocupados que existían antes de la crisis. La época de recesión afectó mucho más al colectivo femenino que al masculino²². Aunque también afectó de forma importante al sector masculino a causa del desplome sufrido por el sector de la construcción, en el que trabajaban hombres exclusivamente. Antes del inicio de la crisis el sector de la construcción ostentaba el 12% del empleo total y disminuyó hasta llegar al 5%. Esto provocó la pérdida de empleos a colectivos de hombres, jóvenes e inmigrantes caracterizados por una baja cualificación.

En los años anteriores a la crisis la población activa estaba en continuo crecimiento tanto para hombres como para mujeres. Los jóvenes comenzaron a buscar empleo abandonando sus estudios. Aunque con la llegada de la crisis supuso un descenso de la actividad masculina, no se frenó la incorporación de la mujer al mundo laboral, eso sí, de una forma inferior a los años anteriores. Se cree que el descenso de la ocupación masculina se debió a la oferta de trabajo que se intensificó para las mujeres.

Al salir del período de crisis se ha mantenido el número de activos. Aunque en la época de crisis se destruyó más empleo masculino, en estos años de recuperación el nivel de empleo femenino ya es igual que el de los años anteriores a la crisis, en cambio, el

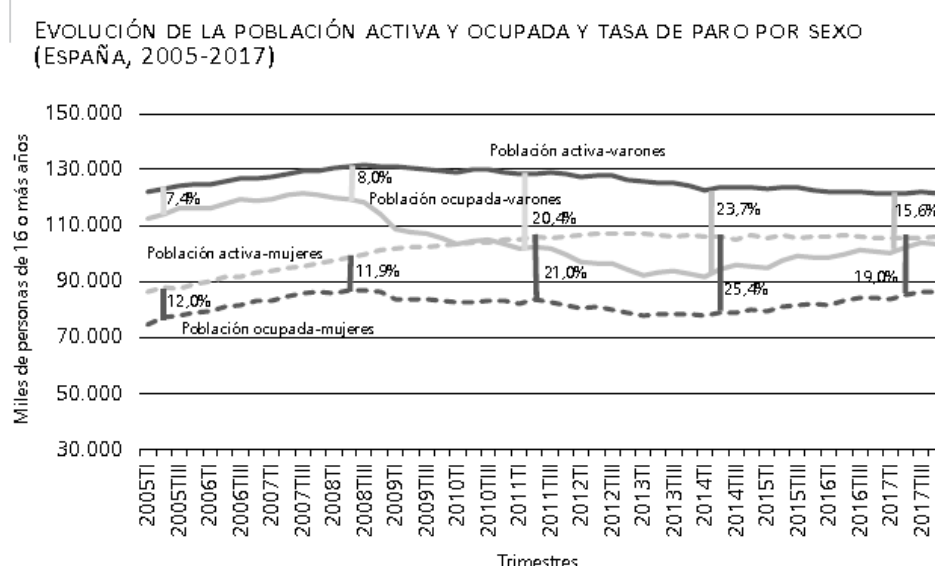
²¹ Datos obtenidos del INE en su Encuesta Anual de Estructura Salarial.

²² Para ver los detalles de la situación de las mujeres durante la crisis y los efectos sobre la desigualdad de género consultar Castaño (2015).

masculino no lo ha alcanzado, puesto que era mucho más elevado que el de la mujer. Esto es algo que sorprende pues, normalmente, tras un período de crisis el empleo masculino se recupera antes que el femenino. Esto está ocurriendo a casusa de la precariedad que sufre la mujer en el empleo²³.

Podemos decir que la población activa femenina sigue manteniendo su evolución iniciada en los 80. En cambio, la población activa masculina sigue una tendencia decreciente, que está motivada por el retraso de incorporación al trabajo de los jóvenes, la disminución de la edad de jubilación y la incorporación de mano de obra inmigrante. El efecto de la crisis ha sido remontado por el empleo femenino, siendo el caso contrario de los hombres, pero a pesar de todo ello, con la recuperación económica se vuelve a incrementar la brecha del desempleo, de nuevo en contra de la mujer.

Gráfico 4. Evolución de la población activa y ocupada y tasa de paro por sexo (2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales 2005-2017

En el gráfico podemos ver cuál ha sido la evolución de la población activa y la población ocupada por sexo desde 2005 hasta 2017.

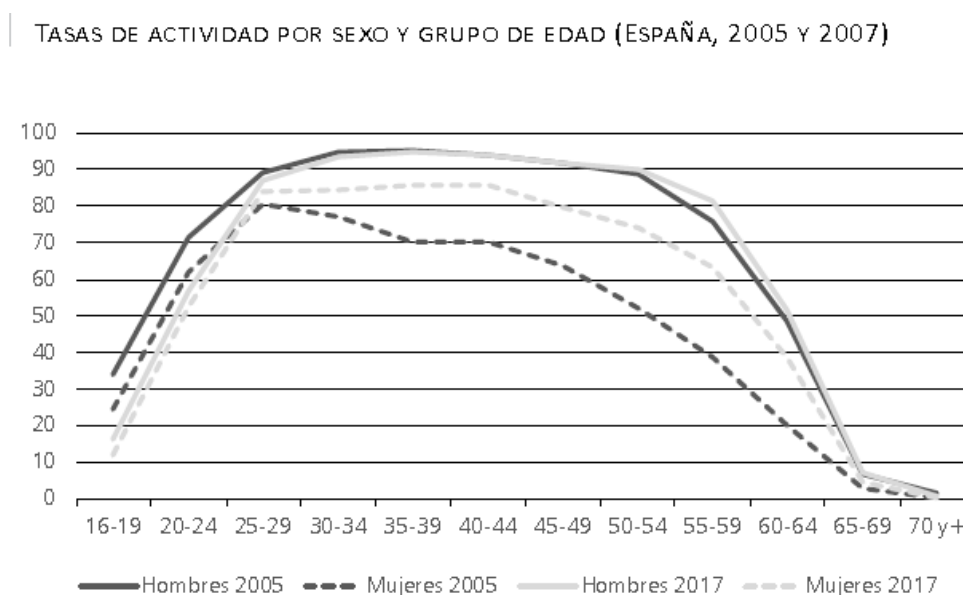
5.2 Las mujeres en el mercado de trabajo: ¿Cambio generacional?

Aunque es evidente el incremento y mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, es difícil identificar otras características como la edad, nivel de estudios u otros aspectos destacables de las mujeres ocupadas. Es algo normal que las brechas de género en el mercado laboral se intensifiquen con la edad. Otra causa es la

²³ Gálvez y Rodríguez, 2011

maternidad, cuando las mujeres tienen hijos se dedican a buscar empleos flexibles que les permitan conciliar la vida laboral y familiar, esto motiva la segregación ocupacional concentrando a la mujer en trabajos peor remunerados. Además, por estos motivos, sobre todo el de conciliación, las mujeres siempre tienen menos experiencia laboral, trabajan un número inferior de horas, causan un mayor número de bajas (maternidad), lo que conlleva depreciación y menor acumulación de capital humano, que se traduce en una penalización salarial²⁴.

Gráfico 5. Tasa de actividad por sexo y grupo de edad (2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005 y 2017

Este gráfico nos muestra la ocupación laboral para hombres y mujeres de diferentes grupos de edad entre 2005-2017. Se puede observar que la curva que representa a la mujer se acerca a la del hombre. Muestra buen ritmo de crecimiento la incorporación de la mujer y se produce un cambio en el patrón de comportamiento.

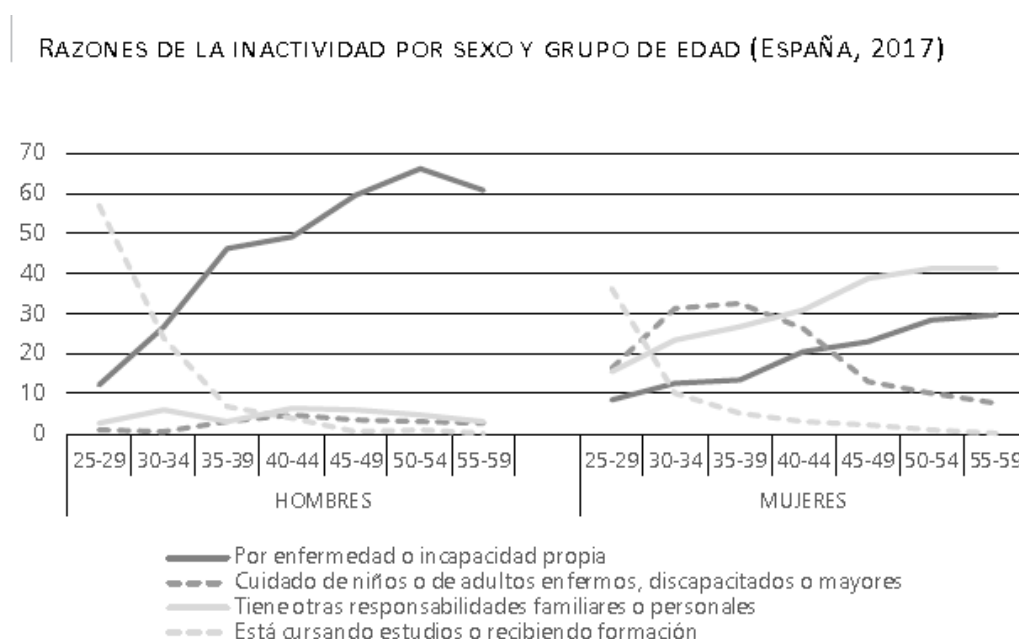
Son los grupos de jóvenes quienes disminuyen su presencia en el mercado laboral. La actividad femenina se ha trasladado del grupo de 25-29 años con un 83% en 2005, al de 40-44 años con un 86% en 2017, esto se debe a que ha desaparecido la tendencia por parte de las mujeres en edad de maternidad de abandonar el mercado laboral a partir de 2005.

Por fin se está invirtiendo el modelo tradicional de participación femenina, pareciéndose cada vez más al de los hombres, con mayores tasas y grado de permanencia en edades intermedias. Aún así en las edades donde las mujeres tienen

²⁴ Cebrián y Moreno, 2013 y 2015

superiores tasas de actividad, la brecha de género se ve incrementada, a partir de los 45 años. Como es normal, al incrementarse la tasa de actividad disminuye a la vez el número de inactivas. Puede apreciarse de nuevo la brecha de género en los motivos que provocan la inactividad de hombres y mujeres, siendo los principales motivos en el caso de los hombres la jubilación y los estudiantes; en cambio, las causas de las mujeres se debe a las responsabilidades familiares, el porcentaje ha pasado de un 43 a un 25% en el período y se ha producido un incremento de la inactividad por causa de la mayor presencia en el mercado laboral, de un 11% a un 20%.

Gráfico 6. Razones de inactividad por sexo y grupo de edad (2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundo trimestre, 2017.

Este gráfico representa los motivos por los que hombres y mujeres de entre 25 y 29 años no buscan empleo. Se evidencian las diferencias por edad y sexo. Se considera la formación en el caso de los hombres como motivo principal para no buscar empleo y, a medida que incrementa la edad destacan también las enfermedades o la incapacidad, dejando sin representación causas motivadas por tener que atender responsabilidades familiares o el cuidado de personas dependientes. Sin embargo, estos últimos son los principales motivos de inactividad femenina, siendo hasta los 35-39 años de edad los cuidados de dependientes los que tienen mayor representación y desde esa edad las responsabilidades familiares.

Hay que destacar que las causas de inactividad femenina relacionadas con las responsabilidades familiares siempre tienen representación, desde la etapa de emancipación y paso a la vida adulta, hasta la aproximación de la jubilación, esto es causado por la crianza de los hijos y al cuidado de dependientes y mayores.

En lo que se refiere a causas de inactividad relacionadas con el nivel educativo no se encuentran evidencias que demuestren que sean causas de inactividad, es decir, no es una casusa determinante pues, en grupos de mujeres de entre 25 y 29 años en estado de inactividad con estudios superiores, el 50% no buscan empleo por motivos familiares. Las mujeres que sólo tienen estudios menores y lo consideran motivo de inactividad es del 53%.

El principal motivo de inactividad entre los jóvenes es la formación, evidenciándose en estos últimos años un incremento en la tendencia a alargar los procesos formativos, sobre todo las mujeres. En el curso 2016-2017 el 55% de estudiantes matriculados en grados o máster fueron mujeres²⁵.

Además se ha producido un incremento del porcentaje de personas con estudios universitarios entre los más jóvenes respecto de los más mayores. En el **Cuadro 1** podemos observar dichos cambios:

		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
2005	Hombres	15,8	35,8	35,6	31,6	26,1	24,3	23,9
	Mujeres	25,1	47,2	44,5	35,5	27,3	21,0	17,0
2017	Hombres	18,3	38,2	34,5	39,4	38,7	34,2	30,3
	Mujeres	24,4	49,5	47,1	49,4	47,0	37,8	31,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005-2017.

Ha aumentado el número de personas con estudios universitarios para la mayoría de grupos, tanto para el género masculino como para el femenino, destacando sobre todo en algunos grupos de edad. En 2005 tenían estudios superiores el 35% de las mujeres entre 35 y 39 años y, en 2017 se ha alcanzado el 49%. Esto ha supuesto un punto positivo para el proceso de integración laboral de la mujer, produciéndose un incremento del nivel de capital humano, suponiendo que la permanencia en el hogar y la renuncia al mercado laboral para las mujeres que han invertido en su formación no resulte rentable. Por ello se considera que hoy en día la tendencia natural de las mujeres formadas es acceder al mercado laboral y permanecer en él. Son muchos los estudios que reconocen que el nivel educativo es clave en relación con la maternidad, que da lugar a que un mayor nivel educativo suponga el retraso de la maternidad o incluso, la renuncia a la misma²⁶.

Esto se traduce en una menor brecha de género en los niveles de estudios más altos, sobre todo entre los más jóvenes.

²⁵ Datos obtenidos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

²⁶ Legazpe, 2015.

Cuadro 2. Brecha de género en la Tasa de Actividad entre 20 y 54 años, por grupos de edad y nivel de estudios (2005-2017).

	2005				2017			
	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores	Primarios o menos	Secundaria primera etapa	Secundaria segunda etapa	Superiores
20-24	29,8	14,9	6,3	-0,6	27,4	7,0	9,6	-6,4
25-29	36,9	19,9	9,6	1,5	28,0	10,3	-0,1	-0,8
30-34	31,5	34,5	16,8	9,7	29,0	15,7	11,0	4,3
35-39	40,5	37,7	25,9	13,3	25,5	14,2	10,0	7,2
40-44	37,6	35,2	20,4	12,4	16,7	15,5	8,0	6,0
45-49	44,1	39,9	21,4	9,7	27,1	18,8	13,5	7,3
50-54	57,6	46,5	25,6	10,7	31,1	23,4	19,3	8,2

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), segundos trimestres, 2005-2017.

Este cuadro muestra la brecha de participación para grupos de edad y niveles de estudios. Entre los jóvenes con estudios superiores la brecha es positiva para las mujeres. Aunque se mantiene más elevada entre los 35 y los 44 años a causa de la mayor inactividad de las mujeres, que coincide con la maternidad y crianza de los hijos.

En resumen, el análisis del comportamiento laboral entre grupos de edad deja claro que la participación de la mujer en los grupos más jóvenes ha experimentado un cambio con respecto a los grupos de mujeres de mayor edad, tendiendo a igualarse la presencia de las mujeres a la del hombre en el mercado laboral. La reducción de la brecha es debido al incremento del nivel de estudios, siendo menos en los superiores con un 78%, que para los hombres, de un 84%.

5.3 Las mujeres y la precariedad laboral: La temporalidad y parcialidad

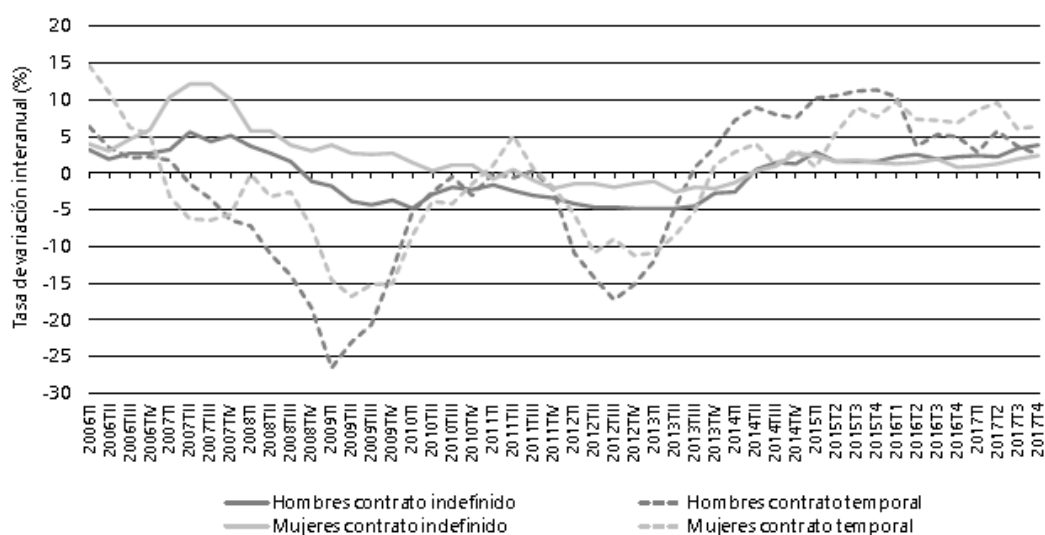
Aunque el nivel de empleo femenino ha alcanzado ahora el que tenía antes de la crisis, es un trabajo que se caracteriza por ser de baja calidad y precario, dando lugar a empleos parciales y temporales. Se tratan, en su mayoría de empleos relacionados con el empleo por cuenta ajena.

La contratación temporal es un punto negativo que caracteriza al empleo en nuestro país, siendo elevadísimo el porcentaje de trabajadores con este tipo de contratos. Este tipo de empleo se ha mantenido al alza desde los años 80, sin que las medidas implantadas para intentar paliarlo hayan tenido resultado positivo, ni se haya logrado disminuir el porcentaje significativamente, apreciándose además, que la tasa de

empleos de este tipo que representa a las mujeres es siempre superior que la que representa a los hombres²⁷.

Esta tasa disminuyó con la crisis, pero es lógico, puesto que no se destruía la temporalidad del empleo, sino el empleo en sí. Ahora con la recuperación económica la temporalidad ha vuelto a repuntar y a ser la característica más común de la creación de empleo. Así, más del 90% de los contratos que se realizan cada año son temporales²⁸. La temporalidad aumenta cada año desde que comenzó la recuperación económica, situándose en un 27% la tasa de temporalidad media, a la vez que se sitúa la de mujeres dos puntos por encima de la de los hombres. Unos 4 millones de asalariados de los 16 existentes, son empleos temporales, siendo la mitad de mujeres.

Gráfico 7. Tasa de variación del empleo temporal e indefinido, por sexo (2006-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2006-2017.

El gráfico nos muestra la evolución que han tenido las tasas de empleo temporal e indefinido entre 2006 y 2017, como ya hemos expuesto anteriormente se produjo con la crisis una destrucción de empleo temporal, pero desde finales de 2013 que se comienza a crear empleo, aumenta la contratación temporal por encima de la indefinida. Y, a partir de 2016 se ve incrementada la tasa de temporalidad de las mujeres por encima de la de los hombres. En los años de la crisis ambas eran equiparables, pero con la recuperación se hace latente de nuevo la brecha de género laboral, siendo de nuevo las mujeres las que sufren la temporalidad.

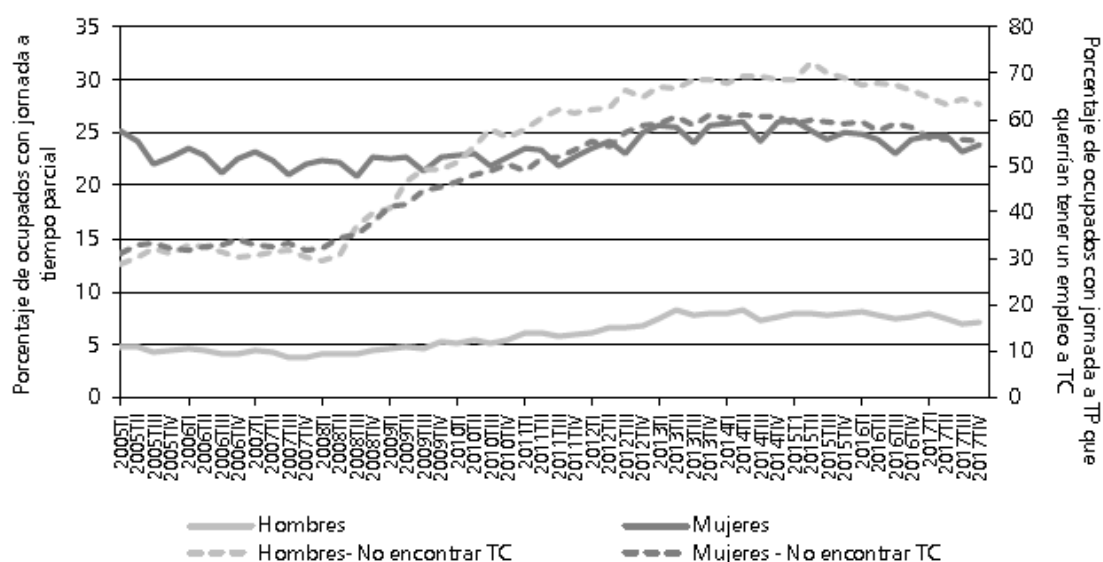
En lo que respecta al empleo parcial, también se ha producido un aumento del mismo, encontrándose al inicio de la crisis en un 11,1 % a encontrarse en 2017 en un 16%. Hemos de puntualizar que esta vez se ha hecho notar tanto entre la población femenina

²⁷ Cebrián y Moreno, 2008

²⁸ Datos aportados por el Servicio Público de Empleo (SEPE)

como en la masculina, aunque incide de forma inferior en esta última (7% frente a un 25%).

Gráfico 8. Tasa de parcialidad por sexo y porcentaje de trabajadores a tiempo parcial (2005-2017)



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos trimestrales, 2005-2017.

El gráfico muestra la evolución de la tasa de parcialidad para hombres y mujeres y el porcentaje de que su situación se debe a no haber podido encontrar un empleo a jornada completa. Se puede observar como la tasa de empleo femenino a tiempo parcial es superior a la masculina. También se aprecia que un 63% de los hombres y un 55% de mujeres contratadas a tiempo parcial preferirían un empleo a tiempo completo. Todo ello se ve reflejado a parte de en la precariedad de dichos empleos, en menores ingresos y prestaciones sociales.

6. Ámbito normativo

En este epígrafe vamos a analizar los distintos ámbitos normativos que regulan las características de la mujer en el mundo laboral

6.1 Normativa de ámbito Internacional

Aunque en el ámbito internacional ya se contaba con normativas que avalaban los Derechos Humanos, se hace necesaria la configuración de marcos jurídicos que incidieran de forma específica sobre la situación de desigualdad que sufría la mujer. Existen distintas normas que han jugado un papel muy importante en materia de igualdad, como pueden ser:

- Carta fundacional: creada por la ONU en 1945 en la que se definen y protegen los derechos y libertades del ser humano
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer: de 1946, elaboración de informes para el Consejo Económico y Social sobre la promoción de los derechos de la mujer en política, economía, educación, etc.
- Declaración Universal de Derechos Humanos: de 1948, que proclama la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Se declaró en 1975 el Año Internacional de la Mujer y el Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer empezó en ese mismo año, a partir de entonces tuvieron lugar numerosas conferencias para el desarrollo de políticas de igualdad, como La Convención sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer en el año 1993, que trata la normativa internacional sobre violencia contra las mujeres. Además de consensuar un acuerdo entre Estados para la eliminación de la violencia contra la mujer.

Estas normativas internacionales sirven como punto clave de inicio de las políticas públicas a la vez que un marco referente al que se acogen las normativas estatales para el desarrollo de sus propios planes y normativas de igualdad²⁹.

6.2 Normativa de ámbito Europeo

La Unión Europea ha sido determinante a nivel europeo dentro del marco normativo de la igualdad, pues ha aportado ideas, directivas, ha hecho recomendaciones y resoluciones, las cuales han supuesto el eje de materias de igualdad y servido de ejemplo a los Estados miembros.

La normativa más importante dentro de esta regulación es el Tratado de Ámsterdam, que ampliando el Tratado de Roma, que versa sobre salarios y discriminación por razón de sexo. Si los Estados miembros adoptan las acciones comunitarias esto conlleva la implantación de medidas de acción positiva por parte de los mismos. Entonces, desde este instante, la materia de igualdad de mujeres y hombres tendrá preferencia para la UE, quedando el Consejo obligado a la adopción de medidas que logren el cumplimiento de ésta.

Así, hemos de destacar el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, que dice lo siguiente: *“1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

²⁹ Ministerio de Igualdad: Marco Normativo y jurídico de las políticas de igualdad.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

La UE utiliza también las Directivas, que son de obligado cumplimiento para los Estados miembros, algunas de las más importantes son:

- Directiva 75/117, de 10 de febrero, nace con el fin de que se aplique el principio de igualdad de sexo en el empleo, para eliminar la desigualdad salarial.
- Directiva 76/207, de 9 de febrero, hace referencia a la igualdad en el acceso al empleo.
- Directiva 79/7, de 19 de octubre, aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad social.
- Directiva 2002/73, expone la discriminación, distinguiendo entre directa e indirecta.

También se utilizan las resoluciones y recomendaciones provenientes del Consejo Europeo, siendo las más importantes:

- Resolución del Consejo de 12-VII-82, que promueve la igualdad de oportunidades de la mujer.
- Recomendación del Consejo 13-XII-84, de acciones favorables hacia las mujeres.

Además de todas estas medidas, la UE realizó otros programas encaminados a la igualdad de oportunidades en los años ochenta, que fueron el comienzo del impulso de igualdad en los Estados miembros.

Se articularon programas de acción que realizaron legislaciones adecuadas en igualdad de trato y promoción positivas hacia la mujer en ámbitos de formación y empleo. En los siguientes años se realizaron varios programas más que pretendían la consecución

de la tan ansiada igualdad, que culminó con la Conferencia Mundial de Beijing de 1995, que asentó un importante punto de inflexión mundial sobre la igualdad de género³⁰. Debemos hacer referencia al programa de acción de 2006 que tenía como objetivo la promoción de la igualdad mediante la asistencia y apoyo a la estrategia comunitaria.

Hoy en día se encuentra vigente la Estrategia Marco Comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres, que nace fruto del Plan de Trabajo para la igualdad entre hombre y mujeres de 2006, entre sus principales objetivos destacan fomentar la independencia económica de las mujeres, la igualdad salarial, igualdad en la toma de decisiones, eliminar la violencia sexista, igualdad en la acción exterior, etc. Para que estos objetivos se consigan, se establece un sistema de cooperación entre la Comisión, las instituciones europeas y los Estados miembros adheridos al plan.

Otra institución importante es el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, cuya sede se encontraba en Bruselas en 2007, hoy en día se encuentra en Lituania, desde que comenzara su actividad en 2010³¹. Su principal objetivo es conceder su ayuda a las instituciones europeas y Estados miembros para fomentar la igualdad de género en las políticas europeas y nacionales.

6.3 Normativa de ámbito Nacional

Dentro del marco legislativo español en materias de igualdad se observa la evolución que ha tenido la sociedad y el proceso de transformación que ha vivido España dentro de su andadura en la UE.

La primera referencia a la igualdad se encuentra plasmada en la norma suprema de la nación española, la Constitución. Aunque somos conscientes que aún queda mucho por hacer en este tema, ya que la realidad es que siguen habiendo multitud de desigualdades por razón de género, quedando siempre la mujer en situación desfavorable e inferior. Estas situaciones las observamos día a día, incluso en nuestro entorno más cercano, viendo como mujeres dejan un trabajo para dedicar tiempo a la vida familiar o, mujeres que reciben una retribución inferior a un hombre aun realizando el mismo trabajo y con las mismas responsabilidades.

Debe ser el Estado Social quien persiga la igualdad y vele por ella, pues el Estado Social y democrático de Derecho debe ser una lucha que ganen los ciudadanos, con su evolución dentro de la UE desde mediados del siglo XIX, pero que no llegó a implantarse hasta el siglo XX³². Se consiguieron democracias con cierta formalidad, pero lo cierto es que no hacían mención a las mujeres, las cuáles accedieron a la

³⁰ *Conferencias Mundiales de la Mujer*, Beijing. Lugar de publicación: ONU mujeres.
<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/worldconferences-on-women>

³¹ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN, *Instituto Europeo de la Igualdad de Género*, 2007, Lituania. Recuperado de
<http://www.hablamosdeeuropa.es/panorama/instituciones/igualdad>

³² Balaguer, ML, 2005

política y a sus derechos a la misma mucho tiempo después y alcanzando sólo algunos ámbitos³³.

Hay que destacar que el Estado de aquellos años privaba a las mujeres de cualquier derecho alcanzado. Un ejemplo de ello es El Código de Napoleón de 1805, que dejaba a la mujer una minúscula capacidad, y la poca que tenía debía ser bajo la supervisión de su marido. Además hasta 1931, ninguna las Constituciones realizadas en España hacían ningún tipo de referencia a la igualdad ni a la no discriminación por razón de sexo. Fue entonces con la Constitución Republicana cuando se logró avanzar un poco en este ámbito, pues se reconoce la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.

Pero aunque se produjeron estos avances, con la época franquista a partir de 1936, se retrocedió a pasos agigantados en igualdad. Se procedió a la aprobación de normas que restringía la libertad de la mujer, que la llevaban de nuevo a la sumisión, es decir, volviendo a lo que se consideraba erróneamente su “posición original”. También se derogaron la ley del divorcio y el matrimonio civil y la familia vuelve a ocupar el centro de atención de la mujer, dedicándose por completo a ella y bajo las órdenes del marido para cualquier decisión. En lo que respecta al trabajo, se volvió a limitar su acceso a este y debía prestar consentimiento su marido, etc.

El cambio más importante, radical y que supuso el avance y la consecución de las igualdades y derechos que hoy conocemos fue con la Constitución de 1978, consagrando el principio de igualdad que ya hemos nombrado al principio de este epígrafe, exponiendo los valores superiores de libertad, justicia, igualdad y el pluralismo político, que serían los valores a alcanzar como objetivo final.

También expone la “Igualdad Material”, que debe ser tarea de los poderes públicos que dicha igualdad entre sexos se haga efectiva³⁴. Y, otro de los puntos más importantes es el “Principio de no discriminación”.

Es en el artículo 14 el que expone que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que haya lugar para la discriminación por razón de sexo. Así, el artículo reconoce lo que se llama “Igualdad Formal”, que se divide en dos aspectos:

- Igualdad ante la ley: Es la obligación de los poderes públicos que se encargan de la aplicación de la ley de hacerla cumplir sin excepción. Un ejemplo de ello es la STC 8/1981, de 30 de marzo, que recae en la igualdad de aplicación de la ley, esto es, un órgano debe aplicar las mismas decisiones en casos similares,

³³ BALAGUER, M. L.: *Mujer y Constitución. La Construcción jurídica del género*, Madrid, 2005, pág. 81 citada en MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, Universidad de Alicante, 2006, pp. 53-69

³⁴ RAMOS, M. Y ROJAS, G.: *Transformaciones del Estado Social y de Derecho del Trabajo (libro homenaje al Profesor Manuel Álvarez de la Rosa con motivo de su jubilación)*, Editorial Comares, Granada, 2014, pág. 429.

no puede cambiar sus decisiones arbitrariamente, y si lo hace, habrá de fundamentarlo de forma razonada. Para que el Tribunal Constitucional pueda reconocer alguna diferencia en casos iguales ha de cumplirse que sean ante el mismo órgano judicial, supuestos idénticos y que se argumente de forma razonada el cambio de criterio.

- Igualdad en la ley: se pretende evitar situaciones de desigualdad entre individuos, aquí no se impiden las diferencias ante casos distintos. Pero sí que existen una serie de requisitos para poder establecer las diferencias, considerar si se vulnera o no la igualdad en el trato y hay que estudiar cada caso individual y determinar si la diferencia que se produce en el trato es de forma lícita o si es proporcional al fin perseguido. Se permite la diferencia de trato en los casos que versen de situaciones diferentes, así se reconoce en la STC 75/1983, de 3 de agosto, en la que se dicta que ha de haber proporcionalidad de los medios utilizados a la finalidad que se pretende, respetando siempre los derechos y libertades.

A la vez que se expone todo lo anterior, se pretende como fin principal la igualdad y eliminar la situación de marginación que sufría la mujer, haciendo de ella un grupo diferenciado a lo largo de los años en nuestro país.

Tras la promulgación de la actual Constitución han surgido varias jurisprudencias a modo de compensación, que sirven de justificación para paliar la situación discriminatoria. Aún así, nuestra Constitución no establece medidas de acción positivas a favor de la mujer como otros países europeos, como es el caso de Alemania, Austria o Finlandia. Pero, el Tribunal Constitucional permite diferencia de trato favorable siempre que no vaya en contra de ninguna cláusula discriminatoria. No fue hasta 1987 que comenzaron a surgir sentencias que concedían ventajas a la mujer, ejemplo de ello son:

- ST 128/87, de 16 de julio: en la que se reconoce como no discriminatorio hacia el hombre el hecho de recibir un complemento salarial en concepto de gastos de guarderías para la mujer.
- STC 19/89, de 31 de enero: se reconoce como no discriminatorio la diferencia de las pensiones de jubilación anticipadas de las mujeres del sector textil, en un intento de compensar la situación de discriminación e inferioridad que sufrían las empleadas femeninas.
- STC 28/ 1992, de 9 de marzo: que reconoce como no discriminatorio la compensación salarial para transporte nocturno que se concedía a las mujeres

empleadas de la Compañía Telefónica, pues se entendía como una compensación por la desventaja e inferioridad de sus condiciones de trabajo³⁵.

Otra normativa que establece el principio de no discriminación por razón de sexo en el mundo laboral es la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su articulado expone premisas como la del artículo 22.3 que dice que los profesionales deberán ajustarse a criterios y sistemas que garanticen la no discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres. El 23.2 sobre Promoción y Formación Profesional en el trabajo, que establece que en toda negociación colectiva se garantizará la ausencia de discriminación directa e indirecta y, también el artículo 24.2, sobre Ascensos y Promoción Laboral, estableciendo que los criterios que se utilicen para tal fin deben garantizar, de nuevo, la ausencia de discriminación directa o indirecta de ambos sexos y, además, se podrán establecer medidas de acción positiva que tiendan a la eliminación o compensación de situaciones de discriminación.

En lo que respecta al salario, en su artículo 28 “Igualdad de Remuneración por razón de sexo”, se establece 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 aquélla.”*³⁶

En España se han ido creando diversas leyes a lo largo de los años para adaptarse en materias de igualdad a la normativa europea, como es el caso de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que ensalza la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, a la vez que ha realizado cambios en relación a permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuestiones de cuidados familiares. En 2003 se establecen medidas que valoren el impacto de género de las normas introducidas por el gobierno, cuando se establezcan proyectos de ley o aprobación de otras normas, esto se hizo a través de la Ley 30/2003, de 13 de octubre.

Y, en 2007 se crea una normativa importante de nuevo en materia de igualdad, la LO 3/2007, de 22 de marzo, Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que lleva consigo la incorporación de dos directivas la 2002/73/CE, que versa sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo y, en segundo lugar, la Directiva 2004/113/CE, que también establece el principio de igualdad, pero en este caso en lo que se refiere al acceso a bienes y servicios y su suministro³⁷.

³⁵ MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, Universidad de Alicante, 2006, pp. 53-69.

³⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015

³⁷ Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 22 de marzo de 2007

Todo ello es fruto de la aplicación del “Principio de transversalidad”, que enuncia que ha de tenerse en cuenta la perspectiva de género en todas las políticas que se realicen en España, sea de la materia que sea y en todos los ámbitos, estatal, autonómico y local.

Así, no olvidemos hacer referencia al artículo 3 de esta ley que dice: *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Gracias a dicha ley se crearon organismos que han aportado mucho en esta materia como son: la Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres, Unidades de igualdad y el Consejo de Participación de las Mujeres, además de la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En conclusión, todos estos planes y normativas expuestas, tanto a nivel nacional como europeo, intentan que la sociedad las lleve a la práctica para lograr que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad.

7. Igualdad de hombres y mujeres: Planes de igualdad y organismos reguladores

Siempre ha existido discriminación a lo largo de los años en contra de la mujer pues, resulta que el sexo siempre ha tenido un papel fundamental en la sociedad, existiendo especialidades jurídicas que no favorecen al colectivo femenino³⁸.

Aunque en la actualidad se ha evolucionado mucho en este aspecto se sigue notando la desigualdad aunque con mucha menos frecuencia.

7.1 Organismos reguladores

Para regular la igualdad, en España se desarrollan políticas tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, pues conlleva la creación de toda clase de organismos tendentes a implantar políticas de igualdad.

- A nivel estatal: la institución principal es el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, se creó en 1983, pues era necesario un cambio de actitud y comportamiento, forma de vida y estructuras de la sociedad que no dejaban desarrollarse y evolucionar a la mujer como persona. Fue precisamente un grupo de mujeres que defendían la igualdad de oportunidades quienes dieron impulso a la creación de un organismo incurso en la Administración, que tenía como función primera la de diseñar, promover y

³⁸ Ventura A, 1999

poner en funcionamiento estrategias y acciones que se dirigían a mejorar la situación de las mujeres.

El Instituto tuvo dos grandes líneas de actuación, por un lado, se impulsó la creación de servicios de información, atención y desarrollo de programas de formación para las mujeres; y por otro, se fomentaron actuaciones para promover y coordinar políticas que se dirigían a mujeres desde la Administración³⁹.

Las políticas para la igualdad se centraron en diversos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, que se centraban en conseguir la eliminación de diferencias por causas de sexo y establecer una discriminación positiva a favor de la mujer en la sociedad.

Dichos planes fueron el pilar que asentó el marco de referencia hacia objetivos que se debían cumplir por todos los que estuvieren implicados, exigiéndose un seguimiento mientras se prolongara en el tiempo.

Tras muchas reformas en este ámbito, actualmente, el Instituto de la Mujer se encuentra adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que ha desarrollado diversos programas encaminados a la igualdad dentro de España y, a partir de él se han creado otras instituciones a nivel autonómico.

- A nivel autonómico: también existen instituciones que se encargan de la promoción de políticas de igualdad, entre las que podemos destacar, en primer lugar, el *Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer)*, creado el 5 de febrero de 1988 por la ley vasca, su objetivo principal es tratar de fortalecer estructuras que trabajen enfocadas a favor de la igualdad, fomentar redes de trabajo y el impulso de ámbitos privados en los que se trabaje a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Para la consecución de estos objetivos se desarrollaron Planes de Igualdad, encargados de orientar las actividades de los poderes públicos vascos durante la legislatura en materia de igualdad. Por ello, en 2005 se crea la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que desencadenó un gran avance para una nueva etapa social. Entre sus funciones principales destacan: la elaboración de directrices para conseguir los objetivos del Instituto, seguimiento de las políticas de igualdad y la legislación autonómica del principio de igualdad, elaboración de propuestas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad de sexos, diseño e impulso de medidas que integren a la mujer en todas las áreas políticas, proponer las condiciones básicas mínimas de igualdad, etc.

³⁹ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades*, Vid: www.inmujer.gob.es

Y, una de las funciones de más importancia es la de elaborar proponer el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Además, entre otras funciones se encuentran también el asesoramiento y ayudas de otro tipo de medidas de fomento que doten a empresas y organizaciones de recursos de todo tipo para que puedan impulsar la igualdad, proposiciones de prestaciones sociales que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para mujeres como para hombres, actividades y campañas de sensibilización sobre la igualdad y denuncias por discriminación, abusos y violación de derechos de la mujer por razón de sexo.

Cabe destacar también, que ejerce potestad sancionadora en materia de igualdad⁴⁰ basándose en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Como hemos visto en el País Vasco se llevan a cabo importantes medidas en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, vamos a analizar ahora las cuestiones que se llevan a cabo en Andalucía, para ello hemos de hablar del bien conocido *Instituto Andaluz de la Mujer*, creado a través de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se trata de una organización que depende directamente de la Consejería de Igualdad, Salud y políticas sociales de la Junta de Andalucía. Entre sus funciones principales se encuentra asesorar al Gobierno Andaluz e impulsar y coordinar actividades de todas las Consejerías para desarrollar y ejecutar Planes de Igualdad de Oportunidades, realizar el seguimiento de las normativas y su aplicación en relación con el principio de igualdad, así como la creación de servicios especiales para mujeres.

En tercer y último lugar, vamos a hacer referencia del *Instituto Asturiano de la Mujer*, se trata de un órgano del Gobierno del Principado de Asturias, que se encuentra adscrito a la Consejería de la Presidencia y es el responsable de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se creó a partir del Decreto 61/1999, de 10 de agosto y entre sus principales funciones se encuentran: el desarrollo de programas para la Comunidad Autónoma impulsando programas, medidas y servicios que traten de eliminar y solventar la discriminación de la mujer, proponiendo medidas que faciliten el acceso de las mismas al mercado laboral, su formación e iniciativa empresarial de la

⁴⁰ COMUNIDAD AUTÓNOMA DE PAÍS VASCO: *Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer)*, 1988, País Vasco. Vid.: www.emakunde.euskadi.eus/emakunde/-/informacion/funcionesemakunde/#sthash.JUrcWqj9.dpuf

mujer. Además, ejecutan proyectos que se basan en promover una educación no sexista y que favorezcan el reparto de actividades y responsabilidades, tanto públicas como privadas e impulsar la participación de la mujer en actividades sociales políticas y culturales de la Comunidad Autónoma⁴¹.

7.2 Actuaciones de los órganos de gobierno

Tanto a nivel estatal como autonómico se realizaron diferentes planes a raíz de estrategias que impulsaran las políticas de igualdad.

- A nivel estatal se realizaron los siguientes planes:

-I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990, se presentó al Consejo de Ministros en 1987 y pretendía una estrategia de mejora social para las mujeres.

-II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995, cuyo fin era avanzar, promocionar y llevar a cabo medidas de acción positiva para la mujer.

-III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000, fue el encargado de introducir el principio de igualdad en todas las políticas del gobierno y desarrolló multitud de acciones de promoción de actividades empresariales femeninas y de conciliación de la vida familiar y laboral.

-IV Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 2003-2006, su principal objetivo fue potenciar la diferencia de sexos y para ello aplicaba políticas de acción positiva donde se necesitaba. También realizaba acciones para la conciliación, eliminando barreras de acceso e incidía en la desigualdad salarial. Incluido en este plan se aprobó el Plan Nacional contra la discriminación laboral de la mujer de 2003⁴². Y, después, en 2007 se aprueban los Planes Estratégicos de Igualdad incursos en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la efectiva igualdad de mujeres y hombres.

Después se aprueba el 14 de diciembre de 2007 el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008/2011), el cual se rige por los siguientes principios: se redefine un nuevo modelo de ciudadanía, en el que se deja de tomar a las mujeres como un colectivo y a los hombres como referencia; se empodera a las mujeres, pues se favorece su acceso a puestos de

⁴¹ GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS: *Instituto Asturiano de la Mujer*, 1999. Asturias.

Vid.: <http://institutoasturianodelamujer.com/iam>

⁴² MINISTERIO DE IGUALDAD: *Marco Normativo y jurídico*, cit., pp. 26-27

decisión donde adquiere responsabilidad y se valora lo que puede aportar a la empresa; reconocimiento de la importancia que tiene la innovación científica y tecnológica como referencias de cambio social y la eliminación de barreras que suponían la exclusión de mujeres en este ámbito.

Y, por último, el más actual, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014/2016). Fue aprobado el 7 de marzo de 2014 con el objetivo de 224 actuaciones y 35 objetivos. Al seguir existiendo notorias desigualdades, se centra en aclarar medidas para seguir luchando contra la desigualdad y eliminar cualquier tipo de discriminación.

- A nivel autonómico nos encontramos con el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla, cuyo principal objetivo es evolucionar en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. También se dedica al trato de la conciliación, la violencia de género, el empoderamiento y la educación.

8. La salud laboral

Sabemos que la salud en el trabajo es un concepto muy amplio pero, se puede afirmar que existen diferencias en ciertas restricciones hacia el empleo femenino en algunas ocupaciones o turnos de trabajo. Se trata cuestiones que se deben abordar, precisamente desde la perspectiva del acceso al empleo de la mujer y en lo que se refiere a la protección específica de la salud de la mujer en el trabajo.

Es sobre esta última cuestión, la protección de la salud de la mujer en el trabajo, en la que se va a centrar la normativa dirigida a la protección de la maternidad frente a los riesgos laborales.

8.1 La protección de la maternidad frente a los riesgos laborales

En base al principio de igualdad y no discriminación se hace necesaria la justificación del establecimiento de una protección especial en los casos de embarazo, maternidad y lactancia de la mujer trabajadora, son casos específicos en los que se reserva protección a la mujer y no puede extenderse al hombre.

El empresario está obligado a establecer las medidas necesarias que garanticen la protección de aquellos trabajadores especialmente vulnerables a los riesgos que se deriven del trabajo, impuesto por el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

En el artículo 26 de la LPRL, se hace referencia a la protección de la maternidad y debe entenderse como una suma a la protección normal, es decir, supone una obligación

adicional para el empresario. Lo que se pretende con este artículo es traer a nuestro Ordenamiento lo que contiene la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, como no ha sido suficiente, se ha completado con una nueva redacción de este artículo 26⁴³.

El contenido de este artículo no se centra sólo en la protección de la maternidad, sino que va más allá, pues abarca el proceso de la gestación, parto y la posterior lactancia. El artículo también incluye la protección del feto, por lo tanto, se protege a la mujer, el embarazo, el parto, la lactancia y al feto o hijo⁴⁴.

Por todo ello vamos a proceder al análisis jurídico de estas y otras cuestiones que engloban estos conceptos.

8.2 La titularidad del derecho de protección y su alcance jurídico

Es la mujer trabajadora la beneficiaria de la cobertura que otorga el derecho a la protección específica de la mujer. Por este motivo no se va a reconocer tal derecho de protección al padre. Existe un sector doctrinal⁴⁵ que asegura que debería integrarse la lactancia artificial dentro del artículo 26,4 LPRL y así poder extender la protección a los

⁴³ “1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

⁴⁴ López López, J., “Salud laboral y protección por maternidad”, en AAVV, *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción del trabajador*, Madrid, 2001

⁴⁵ Garrigues Jiménez, Amparo, *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de seguridad social*, Madrid, CES, 2004

hombres trabajadores, pues existe la posibilidad de exposición a lesiones que afectan al lactante, que se producen igualmente si es el padre quien se encarga del niño.

Partiendo de estas premisas, se observan varias cuestiones jurídicas básicas que afectan en su ejercicio y delimitan su alcance jurídico como son:

- La comunicación al empresario

En este sentido encontramos diferencias entre nuestra norma interna y la regulación comunitaria de la Directiva 92/85/CEE, en esta directiva se restringe el ámbito de aplicación porque se considera protegidas únicamente a aquellas trabajadoras (embarazadas o en período de lactancia) que informen a la empresa de su estado conforme a la legislación o de la forma común que se realiza en la nación, mientras que, en la norma interna, la protección no depende de una comunicación expresa.

Por tanto, el empresario tendrá obligación de activar la protección si tuviera conocimiento, sea por el medio que sea, del estado de especial riesgo. Aunque en estos casos es difícil conocer el estado si no es de forma expresa, pues no es hasta un avanzado estado de gestación que puede haber notoriedad manifiesta. Así, la sentencia TSJ Madrid, de 18 de mayo de 2000, reconoce que no se puede exigir la obligación de comunicar la situación de gestación por parte de la mujer trabajadora al empresario, ya que tanto el embarazo, como la lactancia y el nacimiento del hijo, forman parte del derecho a la intimidad de la mujer trabajadora, consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución Española. Es por ello que no puede hablarse de incumplimiento del deber de colaboración con el empresario para establecer unas condiciones de trabajo seguras que se establece en el artículo 29,2,6º de la Ley 31/1995 por parte de la mujer trabajadora, ni de un quebrantamiento del deber de buena trabajadora⁴⁶.

- La evaluación de riesgos

Es a la evaluación de riesgos que ha de realizar el empresario a lo que queda condicionada la tutela de la trabajadora. Según el artículo 26.1 LPRL “la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”, el empresario debe establecer las medidas para cada caso concreto. Tal riesgo debe analizarse en dos fases, una primera fase inicial, en la que se tiene en cuenta un riesgo de carácter general del puesto de trabajo, a la vez que se debe tener en cuenta que el trabajador que lo ocupe pueda tener la consideración de especialmente sensible y, una segunda

⁴⁶ El art. 29 de la LPRL hace referencia a las obligaciones de los trabajadores en la materia

fase continuada, en la que el empresario debe volver a evaluar los riesgos en el caso de que se hayan producido modificaciones en los equipos de trabajo, en las sustancias o químicos a utilizar o cuando se incorpore al trabajo una persona cuyas circunstancias personales o estado biológico conocido le haga especialmente sensible.

Por estos motivos se ha de prestar especial atención cuando el puesto de trabajo se ocupe por una mujer embarazada o en período de lactancia y se han de tener en cuenta todos los factores de riesgo iniciales y los posteriores, atendiendo al caso de la mujer en las condiciones descritas. Se debe prestar atención también a los aspectos no materiales del trabajo, como pueden ser el cansancio físico o mental, en los que pueden incidir los trabajos nocturnos, cambios de turno, el ritmo de trabajo o correcciones posturales, muy típico de las cadenas de montaje⁴⁷.

- Adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo

Aquí lo que se pretende es la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo que afecte a la trabajadora expuesta cuando del resultado de evaluación de los riesgos se manifieste la existencia de un posible riesgo para el embarazo o la lactancia. Por ello, el empresario debe adoptar las medidas necesarias y realizar los cambios o modificaciones oportunas para evitar el posible riesgo. Además de las modificaciones o adaptaciones puede liberar a la mujer embarazada de la realización de trabajo por turnos o del trabajo nocturno, por ejemplo, estableciéndose de esta forma cambios en el horario y del régimen de turnos. Si comparamos lo que se prevé en la Directiva 92/85/CEE, que las trabajadoras no estarán obligadas a realizar trabajos nocturnos durante embarazo o lactancia, se diferencia de lo que establece la LPRL, que establece que no se realizarán trabajos nocturnos sólo en los casos que sea necesario.

Si se producen estos o cualesquiera otros cambios, esto no debe afectar a los ingresos que se percibieran en conceptos de plus de nocturnidad, rotación de turnos, etc. Así, lo han dejado claro sentencias como la STSJ Cataluña de 20 de julio de 2000 y la STSJ Extremadura de 29 de noviembre de 2001, donde reconocen a una trabajadora embarazada el derecho a no realizar guardias médicas durante su período de gestación, sin que se vieran mermados sus ingresos. Esto es así porque las salas de lo social consideran que en el estado que se encuentra la trabajadora, la empresa está obligada a la adaptación de las condiciones de trabajo, manteniendo la retribución, lo que implica que deben retribuirse las guardias no realizadas reclamadas por imperativo legal, pues si no se realiza se incumple el derecho reconocido en el artículo 26 LPRL.

- El cambio de puesto de trabajo o funciones

Esto es necesario cuando hay posibilidad de riesgo para la trabajadora embarazada y no sea posible evitarlo mediante la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo y, es necesario que lo hayan certificado los Servicios Médicos. Por ello, el empresario estará obligado a ubicar a la trabajadora en un puesto que no entrañe

⁴⁷ Sempere Navarro, A.V., García Blasco, J., González Labrada, M. y Cardenal Carro, M., *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, Cívitas, 2001, pp. 236-237.

riesgo. Son dos las situaciones por las que el empresario queda obligado al cambio de puesto de la trabajadora, el primero se corresponde con la situación de riesgo efectivo que ya se ha producido y, la segunda, cuando existe una decisión médica que lo justifique.

Cuando se va a producir el cambio, el empresario ha de elaborar un listado de los puestos de trabajo que no entrañen riesgos. Esto es una relación de puestos que abarca la seguridad jurídica de las trabajadoras, que podrán conocer anteriormente los puestos a los que se las podrá trasladar. La LPRL establece preferencias en cuanto a que el cambio de puesto que se produzca se haga dentro del entorno o categoría profesional que ostentase inicialmente la trabajadora y, que si no existiera un puesto dentro de tal categoría, se dé el cambio fuera del área funcional pero manteniendo la retribución del puesto que ocupaba anteriormente y que, en el caso de producirse el cambio a un puesto que lleve aparejados complementos salariales, éstos le sean proporcionados⁴⁸.

Todo lo expuesto anteriormente se limita a la cuestión de la dignidad de la trabajadora, dependiendo de la titulación académica necesaria, la indemnidad de su formación y promoción necesaria, que podrán estar condicionadas a las restricciones de la vía de acceso y a la cobertura de algunos trabajos y, sin olvidarnos del deber contractual de buena fe, igualdad y no discriminación.

- La suspensión del contrato de trabajo por riesgo en el embarazo

Este concepto se prevé en el caso de que exista riesgo durante el embarazo, para preservar la salud de la trabajadora, el feto y la misma viabilidad del embarazo en los casos en los que pueda exponerse a riesgos profesionales en el puesto de trabajo y no se hayan podido establecer las medidas necesarias para evitarlas o realizar un cambio de puesto de trabajo. Debe tratarse de un riesgo manifiesto y que provenga necesariamente del puesto de trabajo pues, si lo que ocurre es un riesgo de las propias circunstancias del embarazo lo que procederá es una suspensión por incapacidad temporal. Ejemplos de riesgo en los puesto de trabajo pueden ser: una operadora de grandes almacenes que soporta importantes cantidades de peso, trabajadoras de residencias de ancianos donde realizan grandes esfuerzos para levantar y ayudar a los pacientes o trabajadoras de la rama sanitaria del servicio de radiología, las cuales están expuestas a radiación, etc.

Sentencias que avalan estas premisas son, por ejemplo, la STSJ Aragón de 18 de noviembre de 2002, la STSJ Navarra de 30 de abril de 2002, la STSJ Madrid de 8 de julio de 2002 y la STSJ Madrid de 19 de abril de 2001.

⁴⁸ Algunos convenios disponen que la trabajadora tiene el derecho a que se le asigne un nuevo trabajo con el derecho a percibir el conjunto de condiciones retributivas anteriores: por ejemplo, el Convenio Colectivo Interprovincial de las Empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (BOE de 15 de marzo de 2005), en el que se establece que “[e]l cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”.

8.3 La protección contra el despido

Con la reforma realizada por la Ley 39/1999 se avanza más allá de las normas internacionales y de la comunidad europea, a la vez que amplía la propia jurisprudencia constitucional española, pues esta normativa intenta evitar decisiones extintivas de trabajo que se relacionan con el embarazo, el parto, las complicaciones que de éstos puedan surgir y, ahora también incluye los permisos por razones familiares, de la trabajadora y el trabajador.

Se produce una reforma parcial del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, que trata del despido por causas objetivas, para poder incluir entre causas no computables como faltas de asistencia justificadas que dan lugar al despido por causas objetivas⁴⁹, ausencias por causas de riesgo de embarazo y las enfermedades que causan el embarazo, el parto o la lactancia, sin que se hayan incluido expresamente otro tipo de ausencias que estén relacionadas con la maternidad o paternidad, pero una parte de la doctrina considera que deben incluirse en la literalidad de la norma⁵⁰.

En el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores se recogen incumplimientos graves y culpables del trabajador, los cuáles incurren en despido disciplinario, pero no pueden producirse dentro de los periodos suspensivos que estamos tratando, pues se encuentran enlazados con el contrato de trabajo. Pero, en casos en los que se actúe contrariamente a la buena fe contractual, se realicen ofensas verbales o físicas hacia el empresario y faltas relacionadas con estos dos casos que sí supondrán causas óptimas para un despido disciplinario.

Se establece una ampliación de los casos susceptibles de nulidad del despido disciplinario en la Ley 39/1999, entre los que se encuentran: excedencias a causa del cuidado de sus hijos o familiares, permisos o reducción de jornada por lactancia o guarda legal, aunque deben ser casos de los que ya existan antecedentes y asimilados a otros contemplados en la Ley.

⁴⁹ “No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”

⁵⁰ Ballester Pastor, M^a.A., *La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, p. 54.

9. El acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

9.1 El acoso por razón de sexo

Actualmente y en años recientemente transcurridos la población ha demostrado un alto grado de concienciación y sensibilización por este tema, que se hace notar en el desarrollo normativo y en el tratamiento del tema dentro de los programas de actuación desarrollados, como es el caso del ya citado anteriormente *IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres* y, concretamente en la parte dentro de éste “Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica”, que señala que es necesario realizar medidas que tiendan a impulsar la incorporación , permanencia y promoción de la mujer en el mundo laboral y, a la vez apostar por la eliminación de las barreras de acceso laborales existentes para las mismas y en su equiparación a los hombres dentro del mercado laboral. Además propone acciones encaminadas a conseguir la igualdad y otras de prevención y persecución del acoso sexual en el trabajo y la eliminación de las diferencias salariales.

Las actuaciones en el ámbito de acoso moral por razón de sexo y acoso sexual son las siguientes:

- Dar prioridad dentro de las actuaciones de la Inspección de Trabajo Seguridad Social a aquellas encaminadas a la erradicación de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo, haciendo hincapié a la discriminación en el salario y al acoso sexual.
- Integrar la definición de acoso sexual dentro de la normativa laboral y darle trato de riesgo laboral específico.
- Realizar sondeos para conocer hasta dónde llega el acoso sexual
- Endurecimiento de las penas y sanciones que tengan relación con el acoso sexual en el trabajo.
- Contemplar dentro de la negociación colectiva mecanismos para la prevención del acoso sexual en el trabajo.
- Realización de programas de información, sensibilización y prevención del acoso sexual en empresas y establecer medidas de apoyo a mujeres que lo sufren.
- Establecimiento por parte del *Plan Nacional de Acción para el Empleo* de protocolos y guías de actuación ante casos de acoso sexual.

9.1.1 Fundamento y configuración jurídicos del acoso por razón de sexo

Con la aprobación de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad y de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre Medidas fiscales, administrativas y del orden social, se ha conseguido dar un paso más allá en la clarificación del concepto de acoso discriminatorio, ya que el ordenamiento jurídico español no cuenta con normativa específica de acoso por razón de sexo. Aún así, el resultado en general no ha sido suficiente para alcanzar la igualdad de trato y la no discriminación. Pues se suele abordar estas cuestiones desde los puntos de no discriminación por raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, sin abordar el ámbito del acoso

discriminatorio de acoso sexual. Por este motivo se ha perdido la oportunidad de aprobar una Ley contra la discriminación que abarque dichas cuestiones y sea mucho más completa.

Para poder luchar contra el acoso en el trabajo es necesaria la intervención de una normativa amplia, más completa y que no se encuentre sujeta a constantes retoques. Por tanto, se considera que se debería haber prohibido cualquier tipo de acoso discriminatorio, sea cual sea el motivo de su conducta y, no sólo eso, sino que se debería haber prohibido cualquier tipo de acoso, ya sea o no discriminatorio.

Para la correcta aplicación de la Ley 62/2003 en su concreto apartado de *acoso discriminatorio por razón de sexo en el trabajo* debería abarcar e incluir todas las causas o motivos discriminatorios que se recogen en el artículo 14 de la Constitución Española. Esta Ley en su artículo 28, 1, d) nos da la definición de acoso de la siguiente forma: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante o ofensivo”.

Aunque en esta definición no se recogen todas las modalidades de acoso, nos da los elementos básicos que caracterizan la conducta del acoso. Así, a partir de esta definición y de otras de elaboración doctrinal, podemos dar las claves de definición del acoso moral:

- Toda acción u omisión reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado,
- que se efectúe por una o varias personas y dirigida contra otra,
- cuya finalidad es un trato degradante desde una perspectiva personal y/o profesional con lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo⁵¹.

Se considera acoso por razón de sexo cuando la existencia de un trato vejatorio se base en motivos discriminatorios de sexo, ejemplo de ello es la STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de diciembre de 2002, caso de acoso moral que se relaciona con el sexo de la trabajadora, a la que sometieron a persecuciones vejatorias por parte de la empresa tras reincorporarse a su puesto de trabajo tras la finalización del período de suspensión del contrato por causa de maternidad. Hay que tener presente que este tipo de acoso afecta a muchas más mujeres que hombres, ya que suele tener una connotación sexista y, muchas de las veces se ve acompañado de acoso sexual. Por ello se entiende que el acoso moral tiene causa en el sexo de la persona y se considera que se produce una discriminación por razón de sexo.

En la STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005 se hace un análisis diferenciado entre acoso sexual, acoso discriminatorio y acoso moral y, en particular, entre estos dos últimos, así: “[p]or último, el componente sexual aparece desde el momento en que, como finalidad del hostigamiento, se pretende el inicio de una relación íntima –y es cuando se frustra esa finalidad cuando el directivo solventa con el despido de la

⁵¹ Serrano Olivares, R., *El Acoso Moral en el Trabajo*, CES, Madrid, 2005, pp. 53-54.

víctima un ambiente de trabajo enrarecido con una condición sexual, lo que a través de esa represalia, nos vuelve a demostrar la existencia de la condición-, una finalidad identificativa de la conducta enjuiciada –si la finalidad del directivo fuese la destrucción de la víctima, estaríamos ante un acoso moral, y si la finalidad del directivo fuese la discriminación de la víctima, estaríamos ante un acoso discriminatorio”.

Si bien, aunque como dijimos al inicio de este epígrafe no existe en nuestro país legislación específica sobre acoso por razón de sexo, queda constatado que sí existen normas que resultan plenamente aplicables.

En resumen, el acoso por razón de sexo resulta un tema especialmente controvertido y que constituye una conducta compleja y de efectos pluriofensivos, pues supone atentar contra la dignidad personal y la integridad moral de la víctima y, ocasionalmente, también contra otros derechos constitucionalmente protegidos.

9.1.2 Repercusiones jurídicas del acoso por razón de sexo

Vamos a dar una serie de ejemplos de las repercusiones jurídicas del acoso por razón de sexo:

- Repercusiones laborales: resolución del contrato e indemnización por acoso moral por razón de género.

La acción extintiva del contrato a iniciativa del trabajador bajo el amparo del artículo 50, 1, c) del Estatuto de los Trabajadores no supone el agotamiento de los efectos del acoso moral, sino que abarca otras situaciones como el despido, cuando el empresario prevea el cese del trabajador acosado, que incurre en un despido nulo como se declara en la STSJ Andalucía, de 19 de abril de 2004. Y, si es el trabajador quien extingue el contrato, tendrá derecho a las indemnizaciones que corresponden para el despido improcedente. Además de la consideración de poder reconocer otra indemnización prevista por el Estatuto de los Trabajadores por los daños y perjuicios causados por lesionar derechos fundamentales.

- Repercusiones laborales: el acoso por razón de sexo como accidente de trabajo

El estrés, la depresión y otras enfermedades mentales que se pueden producir a causa del acoso moral no están reconocidas como enfermedades profesionales por el Real Decreto 1995/1978 pero, sí que hay determinados procedimientos y sentencias que les dan tal consideración. Así, la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 115, que define el accidente de trabajo como: “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Por ello, ya existe jurisprudencia que ha considerado como accidente de trabajo situaciones de psicofísica o desgaste psicológico provocados por el acoso, así lo han reconocido sentencias como la SSTSJ Navarra de 30 de abril de 2001 y 15 de junio de 2001, la STSJ Cataluña de 15 de mayo de 2003. Debe establecerse

un nexo entre el acoso y la enfermedad, así lo señalan las STSJ Navarra de 23 de diciembre de 2003 o la STSJ Madrid de 20 de marzo de 2003.

- La tutela administrativa del acoso moral por razón de sexo

Cuando se produce una situación de acoso en el trabajo, ya sea una discriminación laboral, prácticas de riesgo, o que se perjudique si integridad o dignidad, o supongan daños al honor, a la intimidad personal o a la propia imagen, la víctima puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, que desde entonces será la encargada en base a sus facultades de verificar la existencia de hecho ilícito y, si procede, aplicar la correspondiente sanción.

- La tutela penal del acoso moral por razón de sexo

Existen determinadas conductas muy graves de acoso que pueden llegar a ser constitutivas de delito, para ello han de cumplirse los requisitos de los tipos regulados en el Código Penal, como son las lesiones, amenazas, coacciones, acoso sexual, calumnias, injurias, etc. Esto supone una responsabilidad individual del agresor. Ahora bien, en cuanto a la existencias de responsabilidad penal de la empresa, se podrá reclamar responsabilidad penal a la persona del administrador o representante de la sociedad, según los artículos 31 y 318 del Código Penal, por un delito contra los derechos del trabajador.

9.2 El acoso sexual

Vamos a establecer ahora el análisis del acoso sexual, que por desgracia, está muy presente en los lugares de trabajo.

9.2.1 Fundamento y configuración jurídicos del acoso sexual

Se empezó a hablar de una regulación adecuada y específica sobre el acoso sexual a partir de la promulgación de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, sobre maternidad e igualdad de trato de las mujeres, pues, con la modificación realizada en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se empezó a considerar como atentado contra la dignidad de los trabajadores las ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

Como nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con una definición exacta de acoso sexual vamos a utilizar la que da la Recomendación de la Comisión CE 92/131 de 27 de noviembre de 1991, que lo define como: “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, sean físicos, verbales o no verbales indeseados”. La doctrina considera que al producirse un caso de acoso sexual se vulneran hasta 5 derechos fundamentales, como el derecho de respeto a la dignidad personal, derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, derecho a la integridad física y moral, derecho a la libertad sexual y el derecho al trabajo. Especial interés recae en los

derechos a la dignidad y a la intimidad personal de los artículos 10.1 y 18.1 de la Constitución española pues, el acoso sexual representa un atentado directo contra el derecho al respeto de la intimidad y dignidad del trabajador.

Se ha proclamado la dimensión constitucional de estas ofensas por parte del Tribunal Constitucional, que las entiende como atentado a la intimidad personal, a la sexualidad y a la dignidad humana, así lo establece en sentencias como la STC 224/1999.

- Tipos de acoso sexual

A modo introductorio, basándonos en la sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999 de 13 de diciembre que dice: “queda así prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros, se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otra condición en el trabajo o en el salario, sino también el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incomodo, intimidatorio, ofensivo o humillante para el trabajador(...)”. Por ello haremos una doble distinción:

- El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual

Cuando un sujeto a modo de coacción o amenaza condiciona una decisión negativa o positiva en una relación laboral a la respuesta de la víctima de acoso sexual. Así, el chantaje puede darse de forma explícita, cuando hay una propuesta de carácter sexual directa o, implícita, que se observa en casos en los que la víctima no ha recibido una propuesta sexual directa, otros trabajadores de su mismo sexo y similares circunstancias afectarían a su trabajo en función de la aceptación de la solicitud sexual, es decir, podría producirse una mejora o perjuicio de su condición laboral.

El sujeto acosador va a recaer, generalmente, en el empresario físico, persona en la que éste delegue u superior de la víctima que tenga capacidad de decisión sobre la posición de ésta en la empresa. Pero, no debe reducirse a éstos, también se dan casos de ciertas personas con poder dentro de la empresa que realizan estas prácticas, e incluso entre compañeros de trabajo.

- El acoso sexual ambiental

Se produce cuando existe un entorno laboral que intimida al trabajador o trabajadora. Se trata de ese que genera un ambiente laboral desagradable, hostil, intimidatorio, ofensivo o humillante para el trabajador, así lo señala la STC 224/ 1999 de 13 de diciembre. Para que sea constitucionalmente reprochable, el Tribunal constitucional establece algunos requisitos en esta sentencia: que sea una conducta verbal o física que se manifieste con actos, gestos o palabras, que el destinatario lo perciba como indeseado y sea no consentido y, que sea grave, es decir, que contribuya a crear un entorno odioso, indeseable e ingrato.

9.2.2 Repercusiones jurídicas del acoso sexual

Son las siguientes:

- Repercusiones laborales: el acoso sexual como accidente de trabajo

El padecimiento por una persona de acoso sexual puede desembocar en afecciones psicológicas y síndromes depresivos que generan situaciones de estrés, al tratar de ocultar el acoso sufrido por miedo a la represalias, situaciones de ansiedad generadas por un continuo sentimiento de amenaza, irritabilidad a causa de impotencia y frustración, problemas de autoestima e incluso problemas somáticos como pérdida de apetito, cefaleas, anorexia, etc. Es conveniente que se establezca un nexo entre la causa y el efecto para que se consideren como causas de accidente de trabajo, así lo señalan la STSJ Castilla-La Mancha de 16 de noviembre de 1989 y la SJS Vigo núm.4, de 8 de marzo de 1995.

- La tutela administrativa del acoso sexual

Se configura en acoso sexual como derecho de protección del trabajador frente al empresario en el artículo 4 del estatuto de los trabajadores, que provoca que el ilícito por parte del empresario, o por terceros en el entorno del control empresarial deba considerarse como una infracción empresarial en materia laboral.

- La tutela penal del acoso sexual

A través de la reforma del artículo 184 del Código Penal, que recoge el acoso sexual, se establecen tres tipos penales de acoso sexual:

-Un tipo penal básico: “el que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses”.

-Un tipo penal agravado: “si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con un anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses”.

-Un tipo penal especialmente agravado: “cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos

previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”.

Así, este último tipo, el especialmente agravado se impone al acosar que aprovecha las circunstancias personales de la víctima para la obtención de favores sexuales.

10. Bibliografía

Alarcón, M. M., Brunet, F., García, J., Mingorance, A. C., Moreno, J. L., Muntz, A. Pampillón, R. Sáez, F., Schäfer, M. (2014): *Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma*. FAES Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, 228 pp.

Amarante, V., Espino, A. (2004): La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico*, 44, pp. 109-129.

Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16, pp. 343-370.

Artiles, A. M. (2007): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones, Madrid.

Bacaria, J., Coll, J. M., Sánchez-Montijano, E. (2015): *El mercado laboral en España: problemas, retos y tendencias de futuro*. Social Inclusion Monitor Europe. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

BOE (2016): Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial de España*, 24 de octubre de 2015, 255, 77 pp

Cebrián, I. (2012): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo antes y durante la crisis según la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Cuadernos del Mercado de Trabajo, 8, pp. 52-59

De la Rica, S. (2007): *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*. Serie Educación y Crecimiento CÁTEDRA Fedea - Banco de España. Documento de Trabajo 2007-35, noviembre de 2007

De la Rica, S., Denia, A., Domínguez, M., Gálvez, L., Goerlich, F.J., Guilló, M.D., Rodríguez, P. (2010): *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Bilbao: Fundación BBVA, 197 pp.

Escot, L., Fernández, J. A., Herráez, A., Infestas, M., Martínez, T. (2006): Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria deficiencias del trabajo*, 7, pp. 321-368

INE (2015): *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA)*. Instituto Nacional de Estadística, España.

INE (2016a): *Encuesta de Población Activa*. Instituto Nacional de Estadística, España.

INE (2016b): *Encuesta de estructura salarial*. Instituto Nacional de Estadística, España

López, E., Santos, J. (2013): La mujer en el mercado laboral español, *Economía Española y Protección Social*, 5, pp.145-167

Torns, T., Recio, C. (2012): Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación, *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202

ALONSO, M y FURIO, L. (2007). *El papel de la mujer en la sociedad española*. Universidad de Valencia.

BALLARÍN, P. (1989). *La educación de la mujer española en el siglo XIX*. Universidad de Granada.

GARCÍA, E., A. (2016). *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. Universidad de La Laguna.

JIMÉNEZ, M. (2009). *La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia*. Universidad Autónoma de Barcelona

MINISTERIO DE IGUALDAD (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos. Recuperado de: <https://goo.gl/CGNmzJ> (5 de mayo de 2018).

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO (2017). *La situación de la mujer en el mercado de trabajo en 2016*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://goo.gl/H5nvyg> (13 de abril de 2018).

ANKER, Richard (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, Nº 3, Otoño, pp. 343-370

MORENO RAYMUNDO, Gloria, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, José Manuel y VERA GRIJALBA, Joaquín (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España (1990-1991)*. Consejo Económico y Social, Madrid.

ASTELARRA, J.: *Veinte años de Políticas de Igualdad*, Cátedra e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2005

MATÉ GARCÍA, Jorge Julio, NAVA ANTOLÍN, Luis Ángel y RODRÍGUEZ CABALLERO, Juan Carlos (2002): "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 36, pp. 79-94.

BALAGUER CALLEJO, M. L.: *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*, Feminismos, Madrid, 2005.

BUSTOS BOTTAI, R.: *Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva*, Universitas, Revista de Filosofía, Derecho y Política, 2007, pp. 136-137

FERNÁNDEZ FRAILE, M. E.: *Historia de las Mujeres en España; historia de una conquista*, La Aljaba, vol. XII, 2008

ESQUEMBRE VALDES, M.: *Fundamentos de la discriminación positiva en Europa y España. En especial, la Administración Pública*, Agencia Local de Desarrollo Económico y Social de Alicante, Alicante, 2004.

MORAGA, M. A.: *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Constitución Española de 1978*, Universidad de Alicante, 2006

VENTURA FRANCH, A.: *Las Mujeres y la Constitución Española de 1978*, Madrid, Instituto de la mujer, 1999

Cebrián, I., y G. Moreno (2008), "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos", *Economía Industrial*, 367: 121-37.

Gálvez, L., y P. Rodríguez (2011), "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, 2: 113-132.

Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una Guía Sindical. Confederación Sindical Internacional (2008)

La salud laboral de las mujeres. Ministerio de igualdad: <http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/salud-XIV.pdf>
Material de las Jornadas Salud Laboral y Género, CC.OO. Andalucía (2003)