



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

MUJER Y TRABAJO

**DESIGUALDADES, DISCRIMINACIÓN Y
COLECTIVOS DE CONNOTACIÓN COMO
LA PROSTITUCIÓN**

Alumno: SARA ESTEPA LÓPEZ

Julio, 2019

INDICE

1. RESUMEN:	2
2. INTRODUCCIÓN	3
3. CONTEXTO HISTÓRICO	4
3.1 Evolución	4
3.2 El papel de los organismos internacionales	5
4. LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO	6
4.2 La conciliación responsable	8
5. ANÁLISIS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	9
5.2 La discriminación laboral por razón de género	11
5.3 Casos de discriminación por razón de género en el proceso de selección	14
5.4 Ofertas de trabajo discriminatorias	16
6. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	18
7. DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO	22
8. COLECTIVOS DE CONNOTACION DE LA MUJER	27
8.1 PROSTITUCIÓN Y DERECHOS LABORALES	27
8.1.1 Diferentes sistemas y modelos legales	27
8.1.2 El controvertido caso de España	29
8.1.3 La prostitución como relación laboral	31
8.1.4 La prostitución como trata de seres humanos	34
8.2 TRABAJO NO REMUNERADO. AMAS DE CASA	36
8.3 EMPLEADAS DEL HOGAR	37
8.4 QUIEN CUIDA DE LOS DEMAS	39
9. CONCLUSION	41
10. BIBLIOGRAFIA	43
11. LEGISLACION	46
12. JURISPRUDENCIA	48
13. WEBGRAFIA	49

1. RESUMEN:

En este trabajo se pretende abordar la problemática existente hoy en día con la mujer y el trabajo en general, profundizando en diferentes aspectos, desde los procesos de selección antes de incorporarse en el mercado laboral, la formación para el empleo por parte de las empresas entre los dos géneros, las estadísticas en los contratos de trabajo versados en tiempo parcial y completo sobre ambos géneros, la existente brecha salarial, aunque nos enfrentemos a la negación de esta misma, y la culminación con colectivos de connotación en la mujer. En este proyecto ofrecemos posibles explicaciones y estadísticas que dejan al descubierto por que este porcentaje mayoritario en el género femenino sobre estos colectivos. Estos colectivos sobre los que versa este apartado especial del trabajo serán, la prostitución y la empleada del hogar, amas de casa y cuidado de los demás como trabajos no remunerados.

ABSTRACT:

This paper aims to address the problems that exist today with women and work in general, deepening in different aspects, from the selection processes before entering the labor market, training for employment by companies between the two genders, the statistics in the contracts of work versed in part time and complete on both genders, the existing salary gap, although we face the denial of this, and the culmination with groups of connotation in women. In this project we offer possible explanations and statistics that reveal why this majority percentage in the female gender over these groups. These groups on which this special section of work will be, the prostitution and the housekeeper, housewives and care for others as unpaid work.

Palabras clave: Mujer, derecho del trabajo, desigualdad, prostitución, brecha salarial

Keywords: Women, labor law, inequality, prostitution, wage gap

2. INTRODUCCIÓN

Para presentar este proyecto es idóneo explicar brevemente el porqué de este tema en concreto. El comienzo versó sobre la idea de realizar un proyecto en torno a la prostitución, en el derecho del trabajo, pero tras la imposibilidad de hacer un trabajo extenso y adecuado por la falta de información y regulación desistí de una idea tan concreta como esta, para ser la idea principal.

Posteriormente se decidió enfocarlo hacia la mujer y trabajo, y dentro de este concepto tan amplio, centrarse en diferentes facetas, tales como, la desigualdad y discriminación en diferentes ramas de lo referente a lo laboral, surgiendo un proyecto de investigación alrededor de la mujer en el mundo laboral, su evolución respecto al pasado y la situación actual.

Para terminar y completarlo, no se desechó la idea de la prostitución, en el derecho del trabajo, sino que, se incluyó como apartado especial, en colectivos de connotación de la mujer, junto con las empleadas del hogar, amas de casa y el cuidado a los demás.

Con este proyecto se pretende dar una visión general y a la vez específica sobre la situación actual de la mujer y su evolución, desmintiendo afirmaciones, tales como, que existe la equidad en el sector laboral entre hombres y mujeres, darle fuerza a la brecha salarial con datos y estadísticas y visibilidad a colectivos donde por diversos motivos la mujer es la protagonista, en este caso la prostitución.

A continuación, se pasará a enlazar esta introducción general del proyecto con parte de contexto histórico, obteniendo así una previa comprensión, antes de incidir en el propio contexto histórico de este trabajo.

Desde el siglo anterior, el mundo laboral ha vivido transformaciones muy profundas en todos sus ámbitos.

La fuerza de trabajo y número de trabajadores ha aumentado de forma abismal, resultado del crecimiento exponencial de la población mundial y las mejoras sanitarias, laboral y alimenticias que han conseguido doblar la esperanza de vida.

El contenido material del producto nacional se ha reducido drásticamente, liberando a la gran mayoría de trabajadores, especialmente varones, del duro trabajo físico, así como aquellos con mayor desgaste e índice de peligrosidad.

La extensión de los sistemas democráticos, la difusión y reforzamiento del Estado del Bienestar han dado la palabra a la ciudadanía, incluso en el mundo del trabajo, y un número elevadísimo de mujeres se han incorporado al mundo laboral. En dicho cambio, podemos mencionar la doctrina de la autodeterminación que se enunció al finalizar la Primera Guerra Mundial (cuando se funda la Organización Internacional del Trabajo) que además ejercería una influencia importante en el nacimiento y desarrollo de los nacientes Estados-nación y tuviera efectos semejantes en el mundo laboral.

3. CONTEXTO HISTÓRICO

3.1 Evolución

En 1945, tras finalizar la Segunda Guerra Mundial, en muchos países europeos se reforma el “derecho público” y las mujeres pasan a ser reconocidas, plenamente, como ciudadanas. No obstante, pese al reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres, la institución del matrimonio sigue privando a las mujeres en la equiparación de derechos; como el derecho a trabajar fuera del hogar doméstico, la plena capacidad civil, etc. (Mariette, 1993).

Por ello, en 1945, para muchas mujeres norteamericanas y europeas el matrimonio constituía la pérdida de la capacidad jurídica (es decir, la capacidad de una persona para adquirir derechos y obligaciones por sí misma, sin el consentimiento de una tercera persona). Las consecuencias de este hecho eran diversos como no poder crear ningún negocio de forma autónoma, incapacidad para abrir una cuenta bancaria corriente sin el previo consentimiento de su esposo o, en su defecto, de un hijo mayor varón. Sin olvidar, que no tenían derecho a voto ni a presentarse como candidatas en ningún partido político.

Sobre esta situación, podemos señalar que siete estados occidentales mantuvieron esta línea política. Según con Mariette Sineau:

“al hacer las mujeres menores cuyos derechos están todos subordinados la buena voluntad del marido.” (Mariette, Sineau, p. 516).

Estas potencias occidentales mantuvieron la negativa a conceder autonomía en la vida civil de las mujeres hasta: Holanda (1956), Irlanda (1957), Bélgica (1958), Quebec (1964), Luxemburgo (1972), España (1975) y Portugal (1976). En los países latinos del sur, entre los que incluiremos a España, la llegada de las corrientes feministas se postergó por motivos políticos y religiosos. Fue entre 1975-1980 cuando se tomaron reformas

políticas referidas a pautas básicas de libertad para las mujeres, coincidiendo con la caída de los últimos dictadores que acapararon los gobiernos de estos estados. En nuestro país, aunque el dictador muere en 1975, no será hasta 1981 cuando se produzcan cambios significativos como: la desaparición del matrimonio religioso y la introducción del matrimonio civil, igualdad en administración de bienes matrimoniales, y corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas.

3.2 El papel de los organismos internacionales

La Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, fue aprobada por 20 países (en 1981) y entró en vigor como un tratado internacional. El número de países adheridos a esta convención, aumentó hasta casi los 100 estados, en 1989.

Esta Convención concluía con más de tres décadas de trabajo de la llamada Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946. El trabajo de la Comisión fue útil para manifestar aquellas categorías en las que a la mujer se les estaba negando la igualdad legal con los varones.

La Convención se centra en tres aspectos fundamentales: derechos civiles, condición jurídica, y condición social de la mujer.

En el artículo 11 de la Convención (1979) trata sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Los diferentes Estados que formaron parte de la Convención se comprometen a tomar medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral, tales como el derecho a trabajar con las mismas oportunidades, a la selección y formación del mismo, a elegirlo con total libertad y a su salario completo, el derecho a la seguridad social, en casos de jubilación o desempleo, así como el derecho a vacaciones pagadas, a la protección de su salud y a la función de reproducción. (art. 1, RES. 34/180, de 18 diciembre de 1979). En relación con lo último citado, la reproducción, esta convención también establece medidas para combatir la posible discriminación en el caso de que la mujer contrajera matrimonio o se encontrara en ciclo de maternidad, como, impedir el despido por estas mismas causas, implantar prestaciones y respetar su puesto de trabajo y antigüedad, mostrar protección en su puesto de trabajo debido a la condición de maternidad, creando un entorno seguro y accediendo a la baja del mismo cuando se considere necesario, fomentar y ayudar a que los padres

puedan combinar sus trabajos con esta condición. (art. 2, RES. 34/180, de 18 diciembre de 1979).

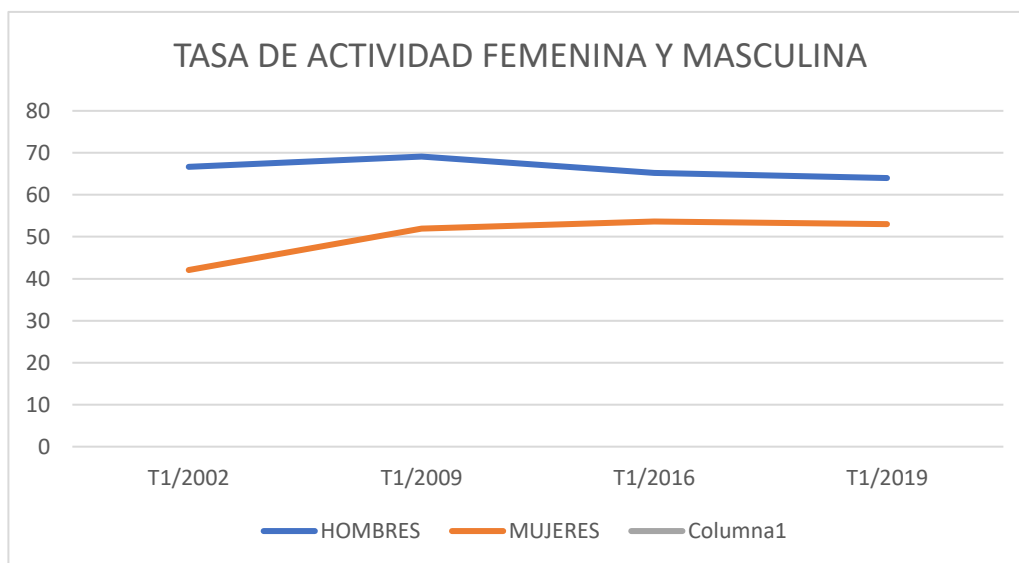
4. LA INCORPORACION DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

En nuestro país, como ya hemos mencionado, la incorporación femenina al mundo laboral ha sido tardía y complicada. En sus inicios, dicha incorporación no contó con la existencia de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Ya en la década de los años 30, la premio Nobel de la Paz, Alva Myrdal, argumentaba que: que “*los hombres habían sido expulsados de la familia y las mujeres habían sido expulsadas de la producción a partir de la revolución industrial*” (Myrdal, 1934, p. 123; cit. en Prieto, 2014). Posteriormente, en los años 70, la diplomática analizó y argumentó las ventajas de una sociedad igualitaria era más eficiente y sostenible (Prieto, 2014).

No obstante, si analizamos la gráfica de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, podemos observar que se ha producido una mejora sustancial en la diferencia en la tasa de actividad de hombres y mujeres, entre 2002 hasta 2019.

En España, se ha producido un aumento del 15%, aproximadamente, en la tasa de mujeres. Se aprecia que en 2002 la tasa de actividad masculina era del 67% y la femenina del 42%, mientras que, en 2019, la actividad laboral femenina sube hasta 53% y la masculina retrocede hasta 64%. Esta disminución de la tasa masculina, se debe a la crisis económica que comenzó en 2007, dado que atacó con mayor virulencia al sector de la construcción, cuyos puestos estaban ocupados, en su gran mayoría, por varones. No obstante, se espera que la tendencia sea de equiparación entre ambas tasas de actividad.

Gráfico 1. Tasa de actividad masculina y femenina de 2002 a 2019. España



Fuente: Elaboración propia. Cifras extraídas del Instituto Nacional de Estadística (junio - 2019)

Si investigamos en los datos de Eurostat analiza la ocupación media de trabajadores masculinos y femeninos en la Unión Europea. Se aprecia que la media de trabajadores varones es mayor que la media de trabajadoras. Entre ellos, destacan Letonia, Lituania, Noruega y Finlandia como países en los que las tasas de actividad entre hombres y mujeres son más igualitarias.

De acuerdo con Pablos (2004), la socialización y educación es uno de los factores clave para determinar el incremento del papel de la mujer en el Mercado de Trabajo. El país pionero en políticas de igualdad fue Suecia. Numerosos estudios han diagnosticado que la incorporación femenina al mundo laboral era inevitable y deseable, para evitar un descenso señalado de las tasas de natalidad. Tenían que establecerse condiciones materiales en los que la mujer no tuviera que escoger entre trabajo asalariado o maternidad. En otros países como España, Holanda o Alemania, se ha producido un refuerzo del modelo tradicional con prestaciones y desgravaciones fiscales que facilitasen que la mujer siguiera permaneciendo en el hogar. Todo lo contrario, al modelo sueco, en el que se produjo un cambio estructural hacia una sociedad en la que sustentadoras y cuidadoras estén en igualdad. La figura de la mujer, deja de tener un único rol, para tener dos: productivo y reproductivo, al igual que los varones.

4.2 La conciliación responsable

Con lo anteriormente abordado, se hace evidente la necesidad de que se produzcan cambios estructurales, para que los hombres y mujeres firmen una corresponsabilidad social (equilibrio de intereses, necesidades y obligaciones). Con esta corresponsabilidad se pretende hacer posible un cambio en las diferentes estructuras familiares y laborales, fomentando el progreso y la mejora de la sociedad en su conjunto (Comisiones Obreras, 2010).

La denominada conciliación corresponsable pretende romper con el conflicto existente entre empleo y familia, el cual se presenta como raíz del desequilibrio entre la participación actual de varones y mujeres en ambos ámbitos. Una visión tradicional de la conciliación, es aquella en la que, por un lado, el hombre se presenta como principal generador de ingresos del núcleo familiar y acapara la principal actividad en el mercado de trabajo. Todo ello conlleva a un reconocimiento social importante para el varón. En el lado opuesto, estaría la mujer, ubicada en el mundo del trabajo reproductivo, reduciéndose sus tareas en el cuidado familiar, un entorno en el que no se generan ingresos. Por ello, se desplaza a la mujer a un papel secundario y escaso en el reconocimiento social.

El problema de base reside en que la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha venido acompañada con un cambio en las estructuras productivas, ni en políticas de empleo, no al menos con la misma intensidad. En la organización del empleo prevalecen horario de jornadas largas, demanda de puestos con plena disponibilidad para trabajadores y la desatención de las obligaciones familiares.

El artículo 39 de la Constitución Española, establece que: *“Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”*. (art. 39, CE)

A nivel estatal se establecen las siguientes ayudas (Ministerio de Sanidad, 2019).

- Prestaciones familiares de la Seguridad Social, permisos parentales y excedencias.
- Ayudas en materia de empleo.
- Beneficios fiscales por hijo a cargo, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas.
- Ayudas sociales a familias numerosas.
- Prestaciones sociales del sistema público de servicios sociales a las familias.
- Ayudas para familias con personas en situación de dependencia.

- Ayudas en caso de impago de pensiones de alimentos en situaciones de separación o divorcio.
- Servicios para cuidados de hijos menores de tres años.
- Becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación.
- Ayudas en materia de vivienda.

En cuanto a las políticas laborales españolas, Marta Ortega (2006) establece las medidas que se han llevado a cabo para proteger el empleo de la mujer:

- Permisos laborales más largos para el cuidado de los hijos.
- Mayor seguridad en la incorporación a su puesto de trabajo.
- Ampliación de los servicios de guardería y educación de los niños.
- Ampliación de la edad de escolarización que se ha ido adelantando

Las políticas que buscan ayudar la compatibilización de familia y trabajo, se han aplicado de forma muy lenta, e incluso, muchas, olvidan que es la mujer la que, casi siempre, ejerce los dos roles, productivo y reproductivo.

5. ANÁLISIS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Marco Teórico del Proceso de Selección

Si tenemos en cuenta la perspectiva que es empleada por un departamento de Recursos Humanos, la selección de personal sería el proceso que tiene lugar para contratar a un trabajador o a una trabajadora en función de las características que presenta, siendo el candidato elegido aquel o aquella que mejor se adecúe a las peculiaridades específicas que presenta ese puesto a cubrir. Por lo tanto, el proceso de selección de personal buscaría conseguir el máximo rendimiento de la empresa, y se encontraría integrado en la planificación estratégica de la empresa.

Antes de realizar la clasificación de candidatos y candidatas a la vacante, se debe realizar un análisis del trabajo, haciendo referencia al perfil y características del puesto, más allá de la persona que finalmente lo ocupará. Este análisis objetivo arroja información diversa como los conocimientos y las técnicas que el trabajador o trabajadora debe presentar, las actividades que desempeñará y de qué modo, la maquinaria o materiales necesarios, o el grado de supervisión.

El encargado de clasificar a los demandantes de una vacante de trabajo es el departamento de Recursos Humanos de la empresa concreta. Para la clasificación, el departamento utiliza diferentes procedimientos o pruebas que buscan analizar las diversas competencias que se consideradas relevantes para ocupar la vacante a la que se aspira. Para determinar si el candidato o la candidata son aptos para el desempeño de un puesto laboral se utilizan diferentes medios. Por ejemplo, el análisis del currículum vitae, la entrevista personal, pruebas de destreza o desempeño, simulaciones de resolución de problemas o la comprobación de referencias. Aunque debemos tener en cuenta que para la decisión final de selección no solo se tienen en cuenta variables como la formación o los conocimientos adquiridos, sino que entran en juego otras variables como la edad y el sexo (Fundación Mujeres, 2007).

Una vez aclarado, el proceso previo a la selección de personal de una empresa, se deben señalar las diferentes fases que constituyen el proceso en sí (Olleros, 2005).

Primera fase: análisis y descripción del puesto de trabajo, siendo la fase más importante del proceso.

Segunda fase: búsqueda y preselección de candidatos y candidatas. En este momento, se hará uso del análisis y descripción del puesto de trabajo hecho en la fase previa, para no perder de vista el criterio de adecuación persona-puesto.

Tercera fase: selección de personal. Tras aplicar el filtro de la fase anterior, los candidatos y candidatas que lo hayan superado, deben realizar diversas pruebas. Con ellas se busca obtener información sobre actitud, aptitud y capacidades que presentan los diferentes demandantes. Los métodos utilizados como las pruebas psicotécnicas o profesionales pretenden evitar discriminación por motivos de raza, género o cualquier otra índole, dado que arrojan el nivel de desempeño de los candidatos en base a criterios aptitudinales, habilidades o conocimientos demostrados en las pruebas. No obstante, dichas pruebas de selección no son realizadas en todos los procesos llevados a cabo, a diferencia de la entrevista de selección que sí es una fase imprescindible para conocer a los candidatos.

Última fase: para finalizar el proceso de selección, se valoran las candidaturas y la entrevista realizada, teniendo en cuenta criterios y clasificación. Desde este momento, recabada toda la información de candidaturas y del análisis realizado, se debe escoger al candidato o candidata con el perfil más óptimo para desempeñar el puesto de trabajo y tramitar lo antes posible su incorporación a la empresa.

Si tenemos en cuenta la referencia o metáfora de la teoría darwinista (Darwin, 1859) en cualquier proceso de selección, el equipo de seleccionadores debe discernir quién de todos los aspirantes se adapta mejor al desempeño del puesto de trabajo. En función del puesto que haya que desempeñar, dadas las características naturales y biológicas diferentes entre mujeres y hombres, es común que un varón se adapte mejor que una mujer a un puesto que requiera fuerza física, sin embargo, dicha diferencia no debería constituir un motivo para que la discriminación por razón de género primara en los procesos de selección. Por otro lado, se tiene constancia de que algunos puestos de trabajo son considerados feminizados, aunque no presentan ninguna característica natural o biológica inherente a las mujeres, sino que son considerados trabajos “de mujeres” dados que están más estigmatizados en nuestra sociedad, cuentan con peor remuneración, o son aquellos que implican la realización de tareas básicas, domésticas o que implican el cuidado de terceros.

Para arrojar luz sobre esta problemática, nos basaremos en dos supuestos. El primero, un puesto de trabajo enmarcado en el sector de la construcción, y el segundo, un puesto de trabajo del sector servicios, como el cuidado de personas de la tercera edad. Si nos basamos en la teoría darwinista de selección natural, para el primer supuesto, el equipo de seleccionadores debería buscar un perfil de trabajador con características y habilidades para el desempeño de maquinaria pesada, siendo, por lo general, hombres los más aptos y adaptados para realizar dicho oficio. Sin embargo, para el segundo supuesto, el equipo seleccionador no buscará a un demandante de empleo con una destrezas o habilidades puntuales (exceptuando los mínimos exigidos de formación y experiencia que el puesto pudiera requerir). No obstante, pese a la equidad de adaptación de hombres y mujeres para el desempeño de dicha vacante, a día de hoy, sigue siendo un trabajo feminizado, básicamente porque la sociedad encuadra a las mujeres en trabajos relacionados con el cuidado de familiares o personas mayores. (Martínez, 2016).

5.2 La discriminación laboral por razón de género

Normativa

En España, la discriminación por razón de sexo está prohibida por la ley. Así lo refleja nuestra Constitución en diferentes artículos: en el artículo 14, se declara la no discriminación directa o indirecta como uno de los derechos fundamentales de todos los españoles y españolas (art. 14 CE). Más preciso aún, en el artículo 35.1. de la

Constitución: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”* (art 35.1 CE)

También en el Estatuto de los Trabajadores encontramos artículos que declaran la nulidad de aquellos actos discriminatorios en el ámbito laboral, como, por ejemplo, el artículo 4.2.c), que desarrolla el derecho de las personas a no ser discriminados por razón de sexo en el acceso a un empleo, o una vez empleados. También, en el artículo 17.1. se declara la nulidad de aquellas decisiones unilaterales de un empresario que sean discriminatorias directa o indirectamente. (RDL 2/2015, de 23 de octubre)

Sumado a lo citado, en nuestro país, en el año 2007, se aprobó una Ley Orgánica para prohibir la discriminación por género, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo). Dicha ley se gestó a partir de la necesidad social de que formularan prácticas legales para acabar con la desigualdad existente en la vida diaria por razón de sexo. Esta nueva ley se aplica a todos los ámbitos cotidianos de la vida diaria de la sociedad, persiguiendo la igualdad total entre sexos, empezando por el fomento de la igualdad en educación, mundo rural o deporte, así como en la problemática aquí abordada, las Relaciones Laborales. Debemos señalar su carácter pionero en la consecución de una efectiva equidad en el mundo laboral entre hombres mujeres. Para ello, expresa la obligada inserción de práctica y acciones positivas para fomentar la inclusión profesional del sexo femenino, mediante la mejora de la empleabilidad de las mujeres y potenciando su nivel formativo (art. 42, LO 3/2007, de 22 de marzo). Además, en su Título IV, se desarrolla el derecho laboral de trabajadores y trabajadoras para protegerlos del acoso sexual por razón de género; apunte novedoso y vital para la consecución efectiva de la igualdad laboral. (LO 3/2007, de 22 de marzo)

Por último, debemos señalar que, en 2011, se aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (RES. de 20 de mayo de 2011). Siguiendo los mismos pasos, en 2015, se aprobó el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos (RES. 26 de noviembre de 2015). Estos Planes persiguen seguir fomentando y consolidando la igualdad real de género, y conseguir la plenitud en igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dichos planes de igualdad, como señala Vallejo (2013) son definidos como un conjunto ordenado de medidas adaptadas, tras realizar un análisis de la situación, que pretenden alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, así como eliminar la discriminación de sexo.

Pese a las diferentes normativas legales vigentes, citadas en el apartado anterior, que persiguen conseguir la equidad de oportunidades de acceso laboral entre hombres y mujeres, sigue existiendo un mercado laboral donde prima la discriminación por razón de sexo. Entendiendo por discriminación aquellas situaciones de acceso a una vacante de empleo en las que el género prevalece sobre las calificaciones o méritos personales del candidato o candidata (Cabeza, 2015).

De acuerdo con Soledad Murillo (2001), en su *Pacto social o negociación entre géneros*, defiende la hipótesis de que la discriminación por género ya está presente en el momento previo al inicio de un proceso de selección. Según la autora, los sujetos adoptan una posición o rol en función de su género, dada la presión existente en la sociedad, la cual influye en la construcción social y cultural de los sujetos. Por ejemplo, las niñas, desde su más tierna infancia, a través de juegos infantiles, interiorizan situaciones domésticas en las que el tiempo invertido en las demandas ajenas son priorizadas frente a las propias. Por el contrario, los niños juegan con juguetes en los que son ellos mismos los que aprenden a tomar decisiones y responsabilidades en situaciones laborales simuladas, así como, en ocasiones, simulaciones de conflictos.

Además, según la tesis de Murillo (2001), en las nuevas relaciones laborales, el tiempo se ha convertido en el nuevo capital, prejuicio que directamente cataloga a las mujeres desde la cultura social: el tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo. En términos de relaciones de productividad y tiempo de trabajo, la sociedad vincula a las mujeres una menor eficiencia frente al uso del tiempo masculino. Esta comparación, parte del prejuicio de que las actividades relacionadas con el cuidado de familiares se encuadran al rol femenino. Este prejuicio es uno de los motivos por los que, en los procesos de selección, las mujeres quedan eliminadas, bajo la justificación de que, con la maternidad, las mujeres serán menos productivas que los varones, como consecuencia de su menor disponibilidad.

Esta discriminación a la que aludimos puede dividirse en dos comportamientos, la discriminación positiva y la negativa. La principal divergencia entre ambas es que, en la positiva, se implantan prácticas que persiguen ayudar de manera favorable a determinados

grupos sociales más vulnerables, con la finalidad de ayudarles, dado que, históricamente, han sufrido discriminación. Por el contrario, en la discriminación negativa es aquella que se evidencia cuando una persona o colectivo ha sido tratado con inferioridad por alguna característica personal, en este caso por razón de género.

Asimismo, en la discriminación negativa podemos discernir entre directa e indirecta. La discriminación directa, más evidente, se detecta en aquellos tratos desfavorables que cualquier persona sufre por razón de sexo u otras causas. La discriminación indirecta alude a los comportamientos que producen consecuencias perjudiciales para un determinado colectivo, aunque en principio fuera un comportamiento neutro. Por ejemplo, discriminación indirecta sería el establecimiento de un horario de trabajo con una jornada que incompatibiliza a personas que tienen responsabilidades familiares o podrían tenerlas en un futuro, por lo tanto, serían discriminadas.

Por último, según el informe de Borge (2012), la discriminación positiva, pese a fomentar la inserción laboral de colectivos más vulnerables, constituye una acción injusta al romper con el principio de igualdad de oportunidades y con la decisión empresarial; que dejaría de estar basada en el criterio de méritos y capacidades. Aunque no debe negarse la necesidad de promover iniciativas para la búsqueda de la igualdad de géneros, el hecho de que se les denomine discriminación, promueve que su significado quede anulado, ya que quien no se beneficia de dichas acciones positivas, queda igualmente discriminado.

5.3 Casos de discriminación por razón de género en el proceso de selección

Nos centraremos en este capítulo en el desarrollo de algunos casos de discriminación en los cuales la Jurisprudencia ha fallado a favor de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Discriminación directa

En este primer caso, el recurso 923/2012 (TSJ Canarias, STC. 192/2014, de 7 de abril) nos encontramos ante una situación que desafortunadamente, todavía resulta común en las entrevistas de procesos de selección.

La sentencia ante la que nos encontramos, detalla lo sucedido en un proceso de selección en las instalaciones del Aeropuerto Tenerife Norte donde dos trabajadores del área de Recursos Humanos realizan entrevistas para cubrir un puesto vacante. La demandante,

una mujer que se desplazó desde Valladolid para presentarse al proceso de selección, se encontró bajo la obligación de contestar a ciertas preguntas personales que no tenían relación con el puesto a cubrir. Los entrevistadores le hicieron presente las dificultades que una madre que se desplaza con su familia puede tener en cuanto a encontrar un colegio para sus hijas y trabajo para su marido. Además, durante la entrevista, los trabajadores de Aeropuerto realizaron preguntas sobre la actual y futura situación sentimental y familiar de la candidata, haciéndole saber que la empresa no buscaba a una trabajadora que pudiera coger ni bajas ni reducciones. Por esto, la demandante, tuvo que confesar que se había ligado las trompas, dato médico innecesario para la gestión de personal de una empresa. Finalmente, quien obtuvo el puesto de trabajo fue otra candidata que respondió no tener pareja ni hijos, por lo que no haría uso de la reducción de jornada o la baja por maternidad.

En esta sentencia, la Sala de lo Social de Santa Cruz de Tenerife del TSJ Canarias, de 7 de abril (TSJ Canarias, STC. 192/2014, de 7 de abril) falla dictaminando que a la demandante se le tiene que abonar una cantidad de 3.000 euros por daños y perjuicios por discriminación por razón de sexo ya que, el hecho de que una madre no tenga las mismas oportunidades de acceso al empleo por estar en el derecho de pedir una reducción o baja por maternidad, vulnera los principios básicos de la Constitución Española.

En caso de que el entrevistador incurriera en cualquier tipo de manifestación de que la empresa no va a contratar a quienes puedan coger una baja por maternidad, supone una conducta ilícita, puesto que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a estar de baja por cuestiones de salud. Si, además, durante la entrevista se realizan preguntas personales acerca de la situación familiar cuando, estas preguntas, no guardan causalidad con el puesto de trabajo, supone una doble acción ilegal.

La discriminación por razón de género no sólo comprende los casos en los que hay discriminación porque un aspirante es hombre y la otra es mujer, sino que, se entiende que una acción es discriminatoria por razón de sexo cuando se discrimina por las consecuencias que tiene en la persona el hecho de pertenecer a un género determinado, como en este caso, la posibilidad de quedarse embarazada y por ello, el consiguiente derecho a un periodo de baja por maternidad.

Discriminación indirecta

Con respecto a la discriminación indirecta, estudiando casos de discriminación por género en el proceso de selección, hemos de destacar la siguiente sentencia del Tribunal Superior

de Justicia de Cantabria, en el recurso 905/2005 (TSJ Cantabria, STC. 1161/2005, de 14 de noviembre).

Se trata de un proceso de selección de una empresa que ofrecía doce puestos de trabajo. A dicho proceso de selección se presentaron un total de 151 candidaturas, solo 10 pertenecían a mujeres. Durante el proceso de selección se añadió un nuevo requisito, tener una titulación en Formación Profesional de la rama técnica, requerimiento que el Convenio Colectivo no contempló como necesario para realizar el puesto de trabajo. Fueron convocados a la entrevista personal 35 hombres y una mujer. Finalmente, los doce puestos de trabajo se cubrieron con hombres, a pesar de que tres de ellos no cumplían con la titulación exigida, al contrario que la mujer, que sí que estaba en posesión de ésta.

En este caso, (TSJ Cantabria, STC. 1161/2005, de 14 de noviembre) podemos hablar de discriminación directa e indirecta. Directa por el hecho de que no contrataran a la mujer por razón de su género, y sí contrataran a hombres que, en cambio, no cumplían con el requisito, lo cual, nos da a entender que se trata de una discriminación previa, ya que, independientemente de pasar las pruebas y la entrevista de trabajo correctamente, la mujer no iba a ser la seleccionada para el puesto, decisión que presuntamente estría tomada antes de conocer a la candidata.

La discriminación indirecta resulta más difícil de detectar, principalmente por la falta de pruebas evidentes, lo que hace que, a la hora de denunciar públicamente el hecho, las personas implicadas en el mismo, se vean inmersas en un cúmulo de circunstancias disuasorias para llevarlo a cabo.

5.4 Ofertas de trabajo discriminatorias

La discriminación existente previa al proceso de selección y profesionales estereotipadas, provocan que las ofertas de vacantes de empleo, desde un primer momento, demanden un determinado perfil de candidato o candidata, marcado por su género, en base al imaginario social y colectivo predominante, el cual se basa en la hegemonía masculina.

Como ya hemos mencionado, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, de acuerdo con el artículo 45.1. de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LO 3/2007, de 22 de marzo); así como con el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.c y art. 17.1., RDL 2/2015, de 23 de octubre) que prohíben la discriminación directa o indirecta por razón de género en los empleados

que buscan acceder al mercado laboral o una vez empleados. Además de la existencia de planes de igualdad implantados en muchas empresas. Pese a todo, los trabajos realizados por empleadas femeninas siguen estando enmarcados en la sociedad hetero-patriarcal hegemónica.

De este modo, podemos señalar la existencia de numerosas ofertas laborales de vacantes dirigidas explícitamente a mujeres. En primer lugar, encontramos numerosas ofertas de empleo para puestos que requieren labores de limpieza o cuidado de personas dirigido a mujeres. Dentro del portal de Internet “Milanuncios.com” encontramos numerosas ofertas que únicamente buscan mujeres para ser contratadas. De entre ellas, podemos remarcar una que, literalmente, solicita: “*Busco mujer para labores domésticas, limpieza y cocinar principalmente, para 1 persona. 2 horas a la semana en 2 días.*” (Portal Milanuncios.com. cit. en Iranzo, 2016, p. 27) Para el sexo masculino, es discriminatorio que el requisito para acceder a ese puesto laboral sea exclusivamente para mujeres. Pero, además, este anuncio nos revela que la futura trabajadora, únicamente, desempeñará sus tareas una hora al día, durante dos días semanales, por lo que se puede entrever la poca remuneración y condición laboral de la oferta. Ofertas de empleo de estas peculiaridades son muy numerosas y conducen a establecer que las profesiones feminizadas serán de una remuneración peor e ínfimas condiciones laborales, generando graves consecuencias negativas en la salud y en las prestaciones sociales a recibir de la trabajadora.

En el mismo análisis, no podemos pasar por alto la cuestión que se refiere a la objetivación y la cosificación del cuerpo femenino en relación a la empleabilidad. Desafortunadamente, el cuerpo femenino ha sido y es utilizado como un objeto en muchos puestos de trabajo. Es de remarcar el ámbito de la hostelería, especialmente camareras, así como aquellos puestos de atención al público. El portal *El Confidencial* hizo eco de una polémica oferta de trabajo sexista publicada en marzo del 2015 en *Milanuncios.com* que citaba:

“chica joven para camarera en bar pequeño, pido que tenga muy buena presencia y llame la atención, buenas medidas. Imprescindible mucho pecho y ganas de trabajar y algo de experiencia. Enviar correo.” (El Confidencial, 2015).

Aparte de debatir si es lícito o no que el acceso a un empleo se rija, casi exclusivamente, por el aspecto físico de una persona, debemos señalar lo degradante y ofensivo que resulta

que una trabajadora será utilizada, presuntamente, para crear demanda en el bar donde trabajará, como si fuera un objeto de consumo.

En el mismo sentido, podemos relacionar la última polémica de una oferta laboral para el Circuito de Navarra del 2019. En el anuncio publicado, de acuerdo con el diario, *El Periódico* (2019), se solicitan:

"dos azafatas de alta imagen con disponibilidad para viajar el fin de semana el circuito de Navarra saliendo el viernes 5 por la tarde y volviendo el domingo 7", agrega que es "imprescindible tener una talla 95 o 100 de pecho" y precisa que "el trabajo consistirá en acompañar a un piloto del circuito" con un "salario 200€ netos y gastos pagados".

Un nuevo caso en el que la empleabilidad femenina se asocia a la cosificación y al trato de la mujer como objeto sexual.

Asimismo, no faltan las críticas a numerosos casos de ofertas laborales que utilizan lenguaje sexista. Aunque las empresas se mantienen cautas y emplean el masculino y el femenino para nombre los puestos vacantes. Es decir, no utilizan el masculino inclusivo para referirse a ambos sexos, sino que escriben la profesión género masculino y femenino. Aunque, en muchas ocasiones, las empresas realizan estas acciones para evitar sanciones, críticas o generar una imagen de marca positiva, más que por el ejercicio de la responsabilidad social.

Por último, debemos señalar que, en las ofertas de trabajo para puestos directivos, se *buscan directoras y directores*, pese a que las cifras demuestran que las mujeres que trabajan como directoras son muchos menos numerosas que los varones encargados de gestionar una empresa.

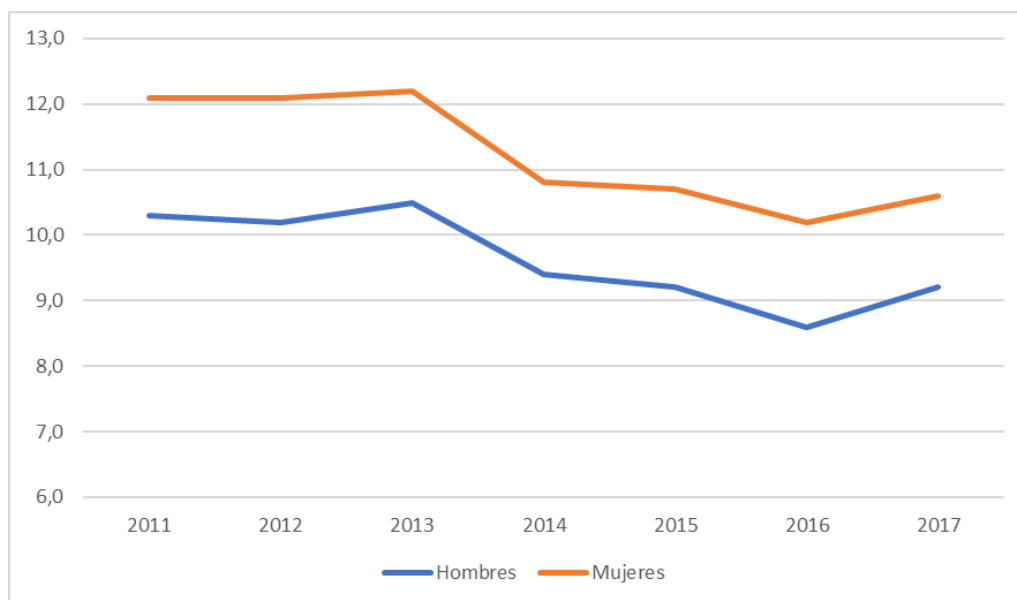
6. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Me parece interesante incluir en este estudio sobre la mujer y el trabajo, una breve información referida a la formación para el empleo, siendo igual de necesaria que la propia práctica del mismo, ya que se adquiere formación esencial o incluso completaría para la realización y expansión de tu puesto de trabajo.

A continuación, los principales datos obtenidos de bases de datos, como Eurostat y el INE, así como el informe realizado por Comisiones Obreras (2018).

1. En lo referido a la implicación de las mujeres de nacionalidad española en formación para el empleo durante su vida, la media europea es superior en un 25%.

Gráfico 2: Porcentaje de mujeres que han participado en formación a lo largo de la vida en España y la Unión Europea 2011-2017.



Fuente: Elaboración propia. Cifras extraídas del Instituto Nacional de Estadística (junio - 2019)

2. En comparativa, los hombres son más financiados por las empresas. Estando en un 73% los cursos financiados para hombres por las empresas y en un 59.2% en el caso de las mujeres en el momento de hacer formación para el empleo en cursos impartidos por las empresas.

En el supuesto español, se ha estimado, a partir de un análisis del PHOGUE¹ que, cuando la formación es autofinanciada, la proporción femenina de participantes casi duplica la masculina (Caparrós *et al.*, 2009).

Se puede concluir que existe una pauta de género en la materia de formación para el empleo. Por ello, el género femenino se financia con sus propios recursos los cursos en los que participa y los hombres por el contrario realizan cursos que son financiados por las empresas. Pero más claro aún, la trayectoria de formación de los hombres cuenta con más apoyo empresarial que la de las mujeres.

¹ Panel de Hogares de la Unión Europea.

Tabla 1: Participación en la educación por contenido y financiación en porcentaje.

		MUJER	HOMBRE
Relacionada con el trabajo y financiada por la empresa	EU18	63,3%	76,3%
	España	59,2%	73,0%
Relacionada con el trabajo y no financiada por la empresa	EU18	10,8%	8,1%
	España	18,1%	14,2%
No relacionada con el trabajo	EU218	25,5%	15,0%
	España	22,4%	12,5%

Fuente: Elaboración propia. Cifras extraídas de EUROSTAT (junio - 2019)

3. Observando el factor de la crisis, que afectó a ambos géneros, se destaca el descenso en formación, pasando del 58% al 33% en el caso de las mujeres, que, aunque participen más en formación, se calcula un descenso muy superior al de los hombres.

4. Fijándonos en el ámbito académico, la tasa de participación más alta en cursos de formación, se sitúa en las mujeres con el título de educación secundaria, después de estas irían las que tienen título universitario.

Mientras que en los últimos 25 años la situación académica del hombre se ha mantenido estable, la de la mujer ha avanzado. Actualmente, el nivel educativo de las mujeres mayores de 55 años es inferior al de los varones, pero en el baremo de edad que comprende entre los 45y 55 años, es similar, y por debajo de los 45 años, este nivel educativo es más alto en mujeres que en hombres.

5. En los datos de grupos ofrecidos por la Seguridad Social, la participación masculina se concentra en oficiales de primera, segunda, tercera y especialista, mientras que la participación del género femenino está en oficiales y auxiliares administrativos y en los grupos de nivel más alto, con título universitario.

6. Aunque haya aumentado la incorporación de mujeres al mercado de trabajo en España, por el contrario, no lo ha hecho de igual forma la participación del género femenino en la formación para el empleo.

Si buscamos en los datos proporcionados por FUNDAE², hubo una subida en el porcentaje entre 2005 y 2016 de personas asalariadas en el género femenino, variando este porcentaje del 42% al 48%, en cambio, si nos fijamos en el porcentaje de cursos de formación para el empleo, la variación es imperceptible, del 43,7% a 43,9%.

7. Está demostrado, que, debido a la mala condición del empleo, las habilidades cognitivas numéricas y lingüísticas del género femenino se deterioran.

El PIACC³, Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta, realizado por la OCDE⁴, muestra como las mujeres sacan peores calificaciones que los varones, aunque su nivel académico sea alto. Ser mujer penaliza en los resultados obtenidos de entre 6 y 8 puntos en comprensión lectora y entre 13 y 17,6 en matemáticas.

Estos hechos pueden clarificarse si acudimos a investigaciones que muestran como estos resultados están relacionados con la discriminación sufrida por las mujeres en el mercado de empleo. Los puestos de trabajo a los que acceden no siempre están relacionados con su nivel académico, dando lugar esto a el deterioro de sus habilidades cognitivas. También influye la inestabilidad laboral de estas, concluyendo en una pérdida de cualificación.

8. Otro obstáculo importante es la conciliación familiar con el trabajo. La incompatibilidad con los horarios de trabajo y las horas de atención a la familia son un impedimento para realizar la formación para el empleo en sus vidas.

9. Los sectores con mayor participación que se le atribuyen a las mujeres son el comercio, con un 52%, y sector servicios con un 50%, teniendo un menos porcentaje el sector industria con un 24% y el de la construcción con un 11%.

10. La segregación permanece en parte de las especialidades formativas. Los profesionales reciben formación en vigilancia y producción, mientras que las trabajadoras en cuidados y administración.

11. En lo referido a participación en formación para el empleo, la mayor diferencia entre mujeres y varones se encuentra en las grandes empresas.

² Fundación Estatal para la Formación del Empleo.

³ Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos.

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

12. Un aspecto negativo a señalar en lo referido al contenido, inversión empresarial y grado de satisfacción es la teleformación, la cual es más realizada por las mujeres que por hombres.

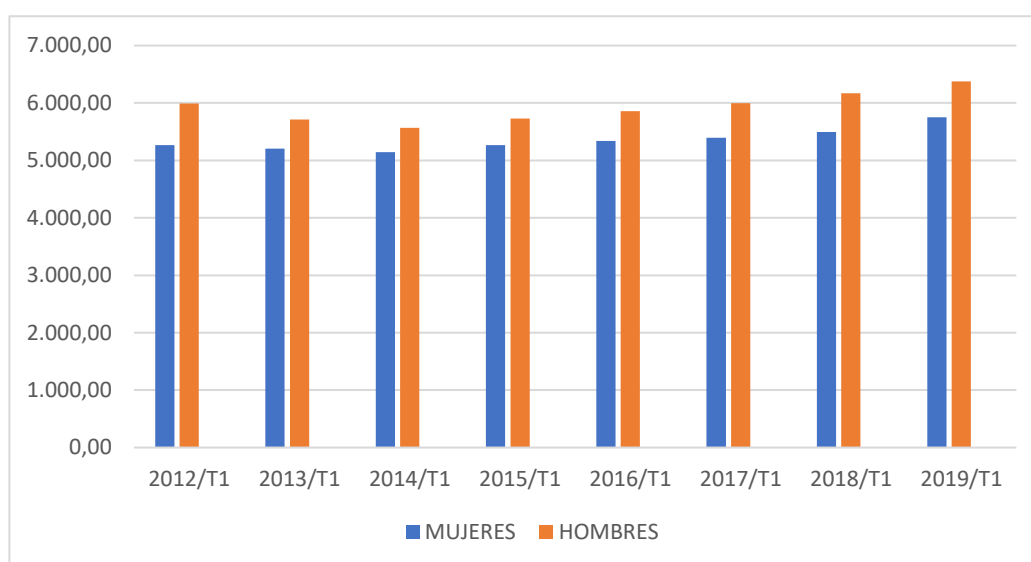
7. DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La finalidad de este apartado es analizar y ver de este modo una comparativa a escala real y actual de las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro de los contratos indefinido y temporal, en el momento de obtener uno u otro.

- Contrato Indefinido: Este concepto hace alusión a la relación contractual entra empresario y trabajador. La prestación de los servicios no tiene fecha de caducidad, es decir, sin límites en el tiempo, hasta que la empresa o el trabajador lo anulan (Portal Pyme, 2019).

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución desde el primer trimestre de 2012, hasta el primer trimestre de 2019. El gráfico nos muestra los contratos de duración indefinida obtenidos por el sexo femenino y masculino.

Gráfico 3: Asalariados con contrato indefinido de ambos sexos en el territorio nacional de España.



Fuente: Elaboración propia. Cifras extraídas del Instituto Nacional de Estadística (junio - 2019)

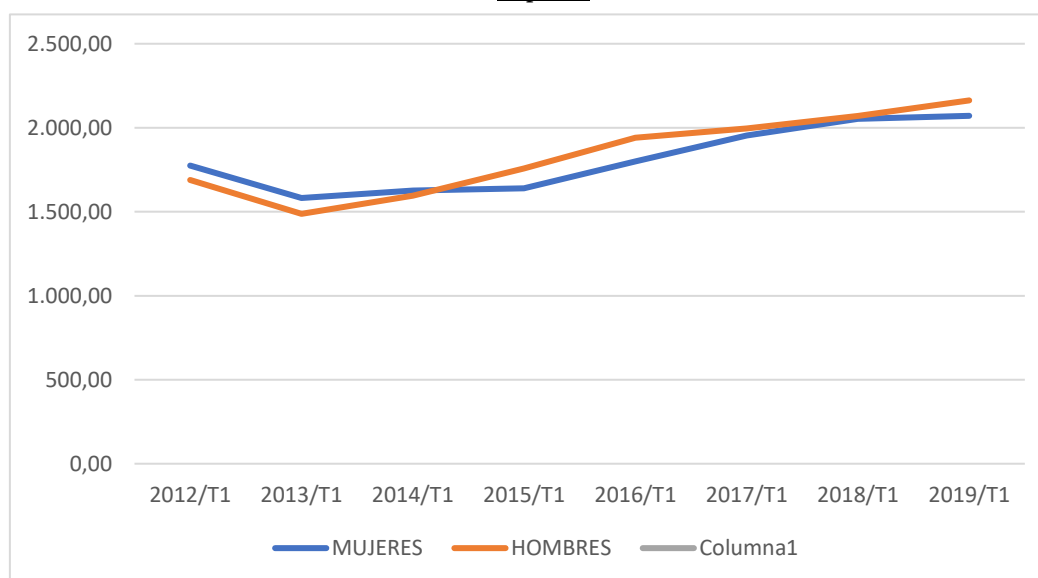
En estas figuras se observa cómo se conceden mayor volumen de contratos de duración indefinida a los varones. Es cierto que conforme pasan los trimestres de cada año la concesión de contratos indefinidos a las mujeres ha progresado, encontrando una diferencia de 482.9 puntos (analizado en valor absoluto) de 2012 a 2019, mientras que en

el caso de ellos varones ha disminuido, situándose en 380.7 puntos entre 2012 y 2019, lo que conlleva a concluir que la contratación a tiempo indefinido ha conseguido equipararse más entre hombres y mujeres en los años comprendidos entre 2012 y 2019 aunque todavía sigan recibiendo más hombres este tipo de contrato.

- Contrato Temporal: Por el contrario que el contrato visto anteriormente, este se define como una relación laboral entre trabajador y empresario, pero por un tiempo determinado (Portal Pyme, 2019).

En el siguiente gráfico se muestra la misma evolución anterior, pero en este caso enfocado a los contratos temporales, desde el primer trimestre de 2012 al primer trimestre de 2019, con ambos sexos.

Gráfica 4: Asalariados con contrato temporal de ambos sexos en el territorio nacional de España.



Fuente: Elaboración propia. Cifras extraídas del Instituto Nacional de Estadística (junio - 2019)

Igual que en el análisis previamente realizado con el contrato indefinido en la figura anterior, ahora se constata una diferencia importante respecto a este contrato. En el primer trimestre de 2012 y continuos se conceden más contratos temporales a mujeres, equiparándose estos alrededores del primer trimestre de 2014 y finalmente obteniendo más de este tipo de contratos los hombres en el primer trimestre de 2019. La diferencia en puntos es prácticamente similar con una mera diferencia.

8. LA BRECHA SALARIAL

En este apartado, vamos a analizar las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en el desempeño de un mismo puesto de trabajo. Asimismo, analizaremos las posibles razones que han propiciado esa diferencia salarial.

Para la comprobación de datos utilizaremos El Instituto Nacional de Estadística (INE) y como herramienta, las encuestas de estructura salarial.

Dos acciones son las realizadas por las encuestas de estructura salarial, una fase con periodo de tiempo cuatrienal y otro anual, esta última fase tiene la función de complementar los resultados de la primera fase, para los años que no se ejecuta esta.

La encuesta cuatrienal de configuración salarial es una ejecución estadística elaborada desde 1995 intracomunitariamente en la Unión Europea, con objetivos comunes de argumento y metodología, con el objetivo de establecer una comparativa entre los salarios y su composición entre sus Estados Miembros. Se utilizan perfiles como el tiempo de trabajo, el crecimiento de la empresa, el género, la actividad realizada o la categoría de esa actividad.

La encuesta anual de configuración salarial se elabora desde 2004, ofreciendo valoración de la ganancia bruta anual por el empleado, siendo organizada por el tipo de horario en el que trabaja, el género, su actividad económica y el tipo de puesto que realiza.

En ambas encuestas, la información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico.

En la siguiente gráfica, podemos observar la diferencia en la ganancia anual entre hombres y mujeres, diferenciando entre jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.

Los datos aportados en esta gráfica son de la serie de 2008-2016, posteriormente podemos observar la tabla con los datos generales sobre la misma cuestión en 2017, ya que es el último año donde ha sido realizada esta encuesta por el INE.

Gráfico 5: Ganancia anual por sexos y por jornadas de trabajo.



Fuente: Elaboración propia. Instituto Nacional de Estadística

Tabla 2: Ganancia media anual por sexos y variación existente

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR-AÑO 2017		
	VALOR	VARIACIÓN
TOTAL	23.646,50	2,12
Mujeres	20.607,85	2.37
Hombres	26.391.84	1,80

Fuente: Elaboración propia. Instituto Nacional de Estadística.

En 2011, la media de ganancia anual de los hombres asalariados era de 25.667,89, muy superior a la de las mujeres, 19.767,59. En promedio, los varones ganaban 5900 euros anuales más que las mujeres. Esa diferencia, suponía que el salario anual femenino equivalía al 77,01% del masculino, o bien, que el salario masculino suponía un 128,84% del femenino. Por lo tanto, para que existiera una equiparación salarial debería aumentar el salario de las mujeres en 29,84 puntos porcentuales.

Ahora con los datos actualizados a 2017, la media de la ganancia anual de los hombres asalariados es de 26.391,84, y la de las mujeres, 20.607,85. Por lo que, seis años más tarde, nos encontramos en el mismo punto diferencial.

De acuerdo con Bravo y otros (2012) para entender la desigualdad de salarios debemos analizar los factores *a priori* y factores *a posteriori*. Los factores *a priori* son los que están presentes en las condiciones de acceso a una actividad laboral, condicionando el salario que se va a percibir. Los factores *a posteriori*, son aquellos producidos por discriminación salarial de género en ese puesto de trabajo. La mayoría de estudios se focalizan, o únicamente analizan, los factores discriminatorios *a posteriori*, es decir, en la discriminación salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, ya que la brecha no puede justificarse por razones diferentes al sexo de la persona que ocupa el cargo (Cabo *et al.*, 2007). Además, esta discriminación salarial es muy sencilla de detectar, ya que si en un puesto de trabajo, realizando las mismas funciones y atribuciones, un varón gana más que una mujer, estamos ante un evidente síntoma de discriminación salarial. Todo lo contrario, a la discriminación *a priori*, más complicada de detectar y difícil de erradicar.

Los factores *a priori* están relacionados con aspectos socioculturales, con la existencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género. Para muchos autores, son denominados discriminación en el acceso al trabajo. Dichos mecanismos, actúan como obstáculos. Los más recurrentes suelen ser: estereotipos o roles de género, o la permanencia de la división sexual del trabajo.

- Estereotipos de género: consisten en conjuntos de ideas previas, simples e irracionales que se atribuyen a personas en función de su adscripción sexual. Por ejemplo: los varones son dinámicos, fuertes, competitivos, racionales, valientes, leales, agresivos... Estas ideas contribuyen a redirigir a las mujeres al ámbito privado y familiar, así como a tareas o responsabilidades en las que prima el cuidado; por el contrario, a los hombres se les redirige al ámbito público y profesional (Bravo *et al.*, 2012).
- Rol de género: son aquellos trabajos, tareas o actividades que, culturalmente, cada sociedad vincula a un género. Dicha asignación en la que se diferencia en razón del sexo, reconduce a una sociedad jerárquica en la que hombres y mujeres no gozan de mismas expectativas y oportunidades. Asimismo, acarrea diferencias en el trato, la cual se concreta en una división sexual del trabajo (Bravo *et al.*, 2012).
- División sexual del trabajo: consiste el reparto de tareas que la sociedad adscribe en función del sexo. Prioritariamente, se justifica con el papel en la unidad familiar, con

la tendencia mayoritaria a atribuir a las mujeres funciones primordiales como crianza de niños y niñas, cuidado de familiares o trabajo doméstico. Frente a los hombres que se especializarán en trabajo extra doméstico o la participación en asuntos públicos (Bravo *et al.*, 2012).

Por todos estos mecanismos citados, llegamos a una situación en la que la mujer, no goza de las mismas oportunidades de trabajo, ni condiciones laborales que un varón (salario y horario similar, misma carga laboral, etc.). Por ello, no debemos buscar erradicar, únicamente, los factores discriminatorios del trabajo en sí, sino los factores que existen, intrínsecos en la sociedad dominante, previamente al inicio de la relación laboral.

8. COLECTIVOS DE CONNOTACION DE LA MUJER

8.1 PROSTITUCIÓN Y DERECHOS LABORALES

En este apartado, abordaremos un tema problemático como es el encuadre en el derecho laboral de las mujeres que se dedican a la prostitución. Impacta que la prostitución, pese a ser un oficio presente desde orígenes remotos, su regulación, tanto nacional como internacional es, relativamente, reciente (Fillola, 2016).

8.1.1 Diferentes sistemas y modelos legales

Lo primero que debemos hacer es definir la prostitución. De acuerdo con la Real Academia Española, prostitución es: *“aquella actividad de quien mantiene relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero”* (RAE, 2019).

Los diferentes estados nacionales han respondido al desarrollo y oficio de la prostitución de adoptando diferentes modelos o sistemas legales. Así, siguiendo la clasificación elaborada por el magistrado José Fernando Lousada (2005), podríamos establecer 4 categorías o sistemas legales:

A) Laboralización: propio de sistemas liberales. En dicho sistema, la mujer prostituta dispone de derechos laborales y tiene derechos a prestaciones de la Seguridad Social, ya que cotiza con su oficio. Además, existen mecanismos de control sobre la profesión. Se reconoce a la mujer prostituta como trabajadora. Ejemplo de este sistema es Holanda o Alemania.

B) Prohibicionismo: es un modelo en el que la prostitución es considerada un vicio moral por motivos ideológicos. Por lo tanto, el desarrollo de este oficio queda terminantemente

prohibido. En dicho modelo, la mujer prostituta se considera una criminal, aunque el cliente queda impune, pese a que demande y compre sus servicios. Este modelo legal es aplicado, principalmente, en países no desarrollados. Por ejemplo, en Egipto o países de mayoría de población musulmana.

C) Reglamentismo: en dicho modelo existen diferentes variantes. En algunos casos, bajo la justificación de salud pública, se somete a la prostituta a controles oficiales, como en el caso de Grecia. En otros casos, por motivos de seguridad de la ciudadanía, se prohíbe el ejercicio de la prostitución en la vía pública, como en el caso de Reino Unido. En este modelo, podemos observar cómo se produce un control por parte del Estado, aludiendo factores de seguridad ciudadana o salud pública, ya que la prostituta es estigmatizada y observada como un factor de riesgo social.

D) Abolicionismo: dicho modelo legal parte de premisas feministas y considera la prostitución y la mercantilización del sexo femenino, más que un oficio, un modelo de esclavitud sexual (aunque el ejercicio de la prostitución sea realizado de forma voluntaria) o de violencia de género. Por lo tanto, se criminaliza al entorno de la prostituta, así como al cliente que demanda dichos servicios. A diferencia del prohibicionismo, se evidencia que la prostituta no es considerada una criminal, sino una víctima del sistema heteropatriarcal. Por ello, se persigue atacar el entorno y las causas que provocan que exista este tipo de profesión. Asimismo, se plantean alternativas y medidas positivas para luchar contra dicha problemática y evitar que las mujeres caigan en las redes de la prostitución, promoviendo la integración de las meretrices en la sociedad. La ley penaliza al cliente a la demanda, bajo la premisa que sin demanda no hay oferta. La prostituta queda así, establecida como una víctima, la explotada a la que hay que proteger. El acto de la prostitución, queda establecido por ley como una forma de violencia de género o machista, con penas de hasta un año de cárcel o multas administrativas, en función del país. Se destinan fondos sociales, a proteger a aquellas mujeres inmersas en la prostitución y promover alternativas laborales a las mujeres. Viviendas sociales, orientación laboral. Dentro de este sistema, encontramos a los países de ámbito nórdico, de ahí, que también sea denominado como modelo nórdico. Podríamos encuadrar a países como Suecia, Noruega o Islandia en dicho modelo.

8.1.2 El controvertido caso de España

En nuestro país, la prostitución se encuentra en una situación de cierta “alegalidad”, no es ilegal, y podríamos decir que su ejercicio es libre, una persona puede ejercer y quedarse con un beneficio, ya que no está penado por ley.

No obstante, dicho ejercicio está sancionado en determinados contextos de acuerdo con la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana: zonas de tránsito público, lugares destinados a su uso por menores de edad (colegios, parques...), o zonas en las que pueda suponer un riesgo para la seguridad vial (art. 11, LO 4/2015, de 30 de marzo). Así, dichos servicios pueden estar sancionados como faltas graves con multas de entre 601 y 30.000 euros (art. 39, LO 4/2015, de 30 de marzo).

Si bien, aunque la prostitución no sea ilegal, los diferentes municipios tienen capacidad para regularlas en sus calles, mediante ordenanzas cívicas. Por ejemplo, en Barcelona, en 2012, se prohibió la prostitución callejera con multas de hasta 3000 euros para los clientes y 750 euros para las prostitutas. En 2018, se formuló una nueva ordenanza que sanciona a clientes, prostitutas y proxenetas callejeros con penalizaciones superiores, sin previo aviso. Sin embargo, paralelamente, aumentan los fondos destinados a atender a dicho colectivo y la participación en un curso de inserción social (Madridpress, 2018). Las ordenanzas municipales se reparten por toda la geografía hispana (Valencia, Málaga, Alcalá de Henares, etc.), la intención va desde el castigo a clientes y a prostitutas, como solo a los consumidores. Por ejemplo, la ordenanza de 2017 de la ciudad de Sevilla, que cataloga a la prostitución como una forma de violencia de género y únicamente castiga a los clientes, con multas de entre 750 y 1500 euros (El Diario, 2018).

La prostitución libre, no aparece recogida en el Código Penal, aunque sí se establecen con claridad delitos de prostitución de menores, prostitución forzada o coaccionada, así como el hecho de lucrarse mediante otra persona que ejerza la prostitución (proxenetismo), aunque dicha persona lo ejerza voluntariamente (art. 188, CP).

No existen estudios oficiales que contabilicen cuantas prostitutas hay en España, de acuerdo al observatorio cívico independiente, se estiman que existen unas 300.000 personas que ejercen la prostitución en nuestro territorio, aunque solo un 5% lo haría de manera voluntaria, siendo este porcentaje el correspondiente a prostitutas de lujo o escorts procedentes de centros o agencias de elevado nivel situadas en las grandes urbes como

Madrid, Barcelona, Bilbao o Sevilla (Diario Siglo XXI, 2018). De acuerdo, con el CIAR⁵, el porcentaje sería de un 80% de prostitutas que ejercen contra su voluntad, aunque solo hay identificadas unas 16.000 personas en “zonas de riesgo”. Las llamadas zonas de riesgo corresponderían con lugares donde existen indicios previos de casos de trata de personas; no obstante, no todas las personas que desarrollan la prostitución allí ejercen de manera forzada (Europapress, 2017).

Por otro lado, debemos señalar que, aunque la prostitución no esté regulada, es evidente la existencia de burdeles. La mayoría de locales de alterne corresponden con sociedades dadas de altas como hoteles, aunque, evidentemente, no lo son. Dicho fenómeno dificulta que existan censos oficiales sobre el número de locales de alterne en España, aunque existen aproximaciones. Según los cálculos de la Policía Nacional, existen en torno a 1400 a 1500 locales donde se practica la prostitución en nuestro país. Lógicamente este número no incluye pisos de citas, que según la Policía Nacional son cada vez más y más incontrolables. (Europapress, 2017).

La situación actual de alegalidad, hace que quienes la ejerzan voluntariamente no cuenten con protección laboral, ya que no pueden darse de alta en la Seguridad Social, ni cotizar, ni sindicarse, ni ir a huelga, ni vacaciones... Revelador fue el primer informe sobre la trata de seres humanos elaborado por Eurostat (2008-2010), en la que se señaló a España como el país que registra un mayor número de víctimas de explotación sexual y trabajos forzosos (Info Libre, 2013).

Con todo lo expuesto, llegado hasta la reciente clasificación elaborada por la ONU en la que España aparece como tercer país del mundo en demanda de prostitución (Público, 2019). En dicho marco se ha desarrollado el Plan Integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, entre 2015 y 2018, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Es por ello, que existe un controvertido debate en el seno del Estado español, sobre el diferente modelo sobre prostitución a seguir, analizando beneficios y prejuicios para hacer que la situación de alegalidad en la que se encuentra la prostitución hoy en España, cambie y avance.

⁵ Centro de Inteligencia de Análisis de Riesgo de la Policía Nacional.

8.1.3 La prostitución como relación laboral

Lo primero que debemos cuestionarnos es si podríamos entender la prostitución como una relación laboral. Para ello, comenzaremos definiendo qué se entiende por relación laboral. De acuerdo con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 18 de diciembre), podemos definir como relación laboral aquella que surge de la prestación de unos servicios determinados, siendo su objeto lícito, desarrollado de forma voluntaria, con carácter retribuido y a cargo de un tercero, el denominado empresario (sea una persona física, o bien, jurídica). El empresario sería el encargado de asumir los riesgos, la organización y la dirección de dicha actividad. Si el ejercicio de la prostitución puede ser entendida como una relación laboral, debería cumplir los condicionantes descritos.

En dicho marco, podemos tomar como referencia la sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, número 50/2015, de 18 de febrero, Recurso 835/2013 (Juzgado de lo Social nº 10, Barcelona, STC. 50/2015, de 18 de febrero). En ella, se declaró como relación de naturaleza laboral aquella prostitución que era ejercida en los conocidos centros de masajes eróticos de la capital. Es reseñable destacar que hasta el dictamen de esta sentencia no existían precedentes jurisprudenciales que reconocieran el carácter de relación laboral en aquellos casos en los que la prostitución es ejercida de manera voluntaria y por cuenta ajena.

Un caso diferente, es el de aquellos servicios de prostitución, denominada “relación de alterne”, en los que la relación tiene como objeto alternar con clientes y fomentar el consumo de bebidas, a cambio de una retribución económica. En estos casos, sí que existe una mayor jurisprudencia que la estima.

Acorde a este precedente legal, se confluje en que la prestación de servicios sexuales debe ser voluntaria, libre y sin que exista coacción alguna. Se entiende que deber desempeñarse por cuenta y riesgo, bajo la dependencia y organización de otra persona física o jurídica (el denominado empleador) respetando, en todo momento, los derechos de la mujer que ejerce, existiendo una ausencia plena de condiciones de abuso y recibiendo una retribución económica, previamente acordada (ajenidad en los frutos del trabajo).

No obstante, debemos plantearnos la cuestión del posible carácter lícito del objeto del contrato en la trata de servicios de la prostitución. Existen multitud de casos que han

desestimado, categóricamente, la validez de un contrato laboral de esta naturaleza, tanto en Juzgados como en Tribunales de lo Social. Dichos casos abogan que no se puede considerar la explotación sexual y la comercialización del cuerpo de una persona como objeto lícito de un contrato, pese a la voluntariedad de la persona en ejercer el servicio de la prostitución. Un ejemplo revelador, fue la sentencia nº 3598/2004, de 6 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia para el recurso 8824/2003 (TSJ Galicia, STC. 3598/2004, de 6 de mayo), en el que se pronunció en la consideración de los servicios de la prostitución como una forma de violencia de género, de esclavitud y su contrariedad con la moral.

Otro ejemplo, fue la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de Suplicación 101/2008 (TSJ Cataluña, STC. 4004/2009, de 15 de mayo). En dicha sentencia se reconoce el carácter laboral del a prestación de servicios denominados de alterne (todos aquellos servicios considerados previos al acto previo del acto de la prostitución). No obstante, se rechaza, explícitamente, que la prostitución por cuenta ajena sea una relación de trabajo, dado que supondría una violación de los derechos fundamentales de la persona, tales como la dignidad o la integridad física y moral. Por tanto, se considera ilícito el objeto del contrato, acorde al art. 187 de nuestro Código Penal (LO 10/1995, de 23 de noviembre.) El cual dispone que, bajo ningún concepto, un empresario puede: “[...]vender o disponer del uso del cuerpo de las trabajadoras como objeto de negocio o intercambio sexual con los clientes.” La persona humana, su cuerpo, no puede ser en ningún caso el objeto de un contrato de trabajo y entiende “[...] una interpretación aberrante y fraudulenta la que intenta asimilar la venta de la fuerza del trabajo con la venta del uso del cuerpo de las trabajadoras”. En esta sentencia queda claro la ilegalidad del contrato laboral, dado que el objeto del contrato es ilícito. Además, esta sentencia se vería reforzada por el Código Civil, en los artículos 1271 y 1275, que sólo admiten como “objeto del contrato todos los servicios que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres” (art. 1271, RD de 24 de julio de 1889). “Los contratos sin causa, o con causa ilícita, no producen efecto alguno. Es ilícita la causa cuando se opone a las leyes o a la moral” (art. 1275, RD de 24 julio de 1889).

En el lado opuesto, también encontramos jurisprudencia del ámbito penal que falla a favor del reconocimiento legal de la prostitución, bajo la alegación de que el ejercicio de la prostitución, por cuenta propia o ajena, sea realizada de forma libre y voluntaria. Dado que el Derecho no puede coartar la voluntariedad y libertad de decisión de estas personas

bajo alegaciones de moralidad, ética o prejuicios sociales. Por ejemplo, encontramos una sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en el recurso de Casación número 1451/2008 (Tribunal Supremo, STC. 425/2009, de 14 de abril).

Un caso diferente, serían aquellas situaciones en las que existe explotación laboral o condiciones de abuso que supongan una limitación de los derechos laborales de las trabajadoras, o bien, aquellos contextos en los que la prostitución es de carácter forzoso o de obligatoriedad bajo el proxenetismo; situaciones de prostitución cercanas y próximas a la esclavitud sexual. Así, observamos, como el consentimiento y la voluntariedad de la prostituta son fundamentales y decisivos.

Esta justificación se ha visto reforzada por la tesis defendida por expertos, como la catedrática María Luisa Maqueda (2010) que argumenta que la prostitución, siempre y cuando sea voluntaria y decidida por la prostituta, no puede equiparse a una situación de esclavitud sexual. Concluye que, si una persona decide de forma libre y voluntaria, en pleno uso de sus capacidades de autodeterminación personal, ejercer la prostitución, su voluntad no puede verse socavada por juicios morales o de valor social. Según Maqueda (2010) deberíamos preguntarnos si existe algo más despreciable que aquellas personas que no son reconocidas como sujetos válidos para tomar decisiones libres por sí mismos. Maqueda (2010) también defiende que el ofrecimiento de sexo a cambio de dinero no tiene que ser entendida como un atentado contra la dignidad de una persona, si esta misma, así lo ha decidido.

En la misma línea de argumentación, encontramos a Fernando Fita (2009) que expone que considerar a una actividad indigna, como la prostitución, responde a un juicio de valor moral. Por tanto, propone como solución más óptima, la regulación y tutela de la prostitución por parte de los poderes públicos, mediante la creación de una normativa laboral que fomente la inclusión social de dicha actividad. Así, se conseguiría la restitución de la prostitución como profesión digna, frente a la negación de dicha condición, históricamente.

Para concluir, debemos entender que para que la prostitución sea considerada una relación laboral lícita, debe existir licitud en el objeto del contrato y voluntariedad. No obstante, en este último aspecto, la voluntariedad, debemos preguntarnos en qué medida una mujer opta por mercantilizar con su cuerpo y sexo de forma libre y voluntaria, no siendo, en muchos casos, la única alternativa viable para la subsistencia. Existen multitud de factores

de riesgo condicionantes de dicha actividad, que son comunes en la gran mayoría de mujeres que se dedican a la prostitución, tales como: la pobreza, el analfabetismo, la exclusión social, la discriminación racial y/o social, la condición de migrante, la drogodependencia o la falta de alternativas vitales. Dichos factores de riesgo determinan que una mujer mercantilice con su cuerpo. Presuntamente, la actividad es realizada de forma consentida, aunque dicha decisión está condicionada por la inexistencia de alternativas viables para la supervivencia. Consecuentemente, el ejercicio de la libertad y la voluntariedad a la hora de decidir y aceptar la prostitución como relación laboral, es más que cuestionable.

8.1.4 La prostitución como trata de seres humanos

Ahora, abordaremos la prostitución como causante de la problemática denominada como “trata de seres humanos”. Para abordar dicho fenómeno, debemos conceptualizarlo. Para comenzar, podemos mencionar la definición, a nivel internacional, recogida en la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos, más conocido como el Protocolo de Palermo, que en su artículo 3 expone:

“a) Por “trata de personas” se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.” (RES. 55/25, de 15 de noviembre de 2000).

Dentro de las diferentes finalidades descritas en esta definición, debemos centrarnos en la prostitución ajena y la explotación sexual. De acuerdo con Pérez y Rubio (2016), la trata consiste en una relación sometida a amenazas, mentiras o coacción, por lo que las personas carecen de voluntariedad, ya que son captadas y engañadas por el tratante con un tipo de abuso que tiene como objeto su lucro económico. Incluso en aquellos casos en los que la víctima muestra consentimiento, no se considera válido, dado que su situación de vulnerabilidad la imposibilita para oponerse o resistirse a la explotación, con el agravante de que acaban siendo dependientes de los tratantes o explotadores; quienes usan

diferentes técnicas para crear dependencia y someter su voluntad, como por ejemplo: maltrato físico o psicológico para “adiestrar” a la víctima, privación de libertad, requisa de documentos de identificación, control de las necesidades mínimas y básicas de la víctima, fomento de adicción a las drogas para crear drogodependencia, amenazas contra familiares o seres queridos, imposición de pagos que provoquen deudas insalvables... El resultado de dichos mecanismos es la creación de una vulnerabilidad y dependencia al tratante, provocando traumas y secuelas físicas-psíquicas de por vida a las víctimas.

Contra ello, el Derecho Internacional, en la lucha contra la trata y la persecución de estas redes, ha asentado unas reglas mínimas cuyo objetivo es que sean asumidas y cumplidas por todos los Estados⁶; aunque, su efectividad, no ha sido paritaria en todos los países del mundo.

Con las citadas normas, se pretenden crear medidas de sensibilización de las víctimas potenciales de la Trata, concienciación entre los posibles clientes, crear eco sobre este problema en los medios de comunicación y la sociedad, potenciar la igualdad y el respeto a los derechos fundamentales, establecer normas de protección y asistencia, mecanismos para perseguir y procesar a los explotadores, así como vías de cooperación y coordinación internacional entre los diferentes Estados y organizaciones que abordan dicha problemática.

En el caso español, podemos afirmar que, en política criminal, nuestra legislación se ha equiparado a las normativas internacionales, persiguiendo una equiparación en materia de regulación penal de nuestro país con el resto de Estados. Para ello, se han llevado a cabo modificaciones de nuestro Código Penal en el 2010 y 2015 (LO 5/2010, de 22 de junio, y LO 1/2015, de 30 de marzo). Podemos señalar que, en materia de incriminación de conductas, nuestro país cumple con las prerrogativas internacionales, aunque se hace evidente un reforzamiento de las medidas preventivas de estos delitos, así como en materia específica de persecución de la trata y de protección de las víctimas. Pese a la insuficiencia de nuestra normativa, se sigue trabajando en la lucha y erradicación de esta problemática. (Pérez y Rubio, 2016)

⁶ RES. 55/25, de 15 de noviembre de 2000; Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre; Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre; Convenio 197, de 16 de mayo de 2005; Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011).

8.2 TRABAJO NO REMUNERADO. AMAS DE CASA

En innumerables casos, cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo asume directamente dos roles, el de mujer que cuida y trabaja en el mantenimiento de su casa o familia y el de mujer en un trabajo remunerado fuera de casa.

Desde hace un periodo de tiempo considerado y por parte de algunos países en la actualidad, se demanda una remuneración para las amas de casa. Este planteamiento reside en demandar al Estado que retribuya económicamente al género femenino por el trabajo que realizan en casa gratuitamente.

El obstáculo más evidente de minusvaloración se manifiesta en el trabajo no retribuido, el cual, la mayor parte es realizado por mujeres. Hace ya un periodo de tiempo elevado que se trabaja para aumentar su contabilización, y la estimación que tiene para la población, pero no se ha logrado introducirlo en las estadísticas nacionales del trabajo ni tampoco a las cuentas del producto nacional. Hay una cierta oposición, como por ejemplo la expresada por la autora María Pazos (2013), que establece que la propuesta de que se compense económicamente a las amas de casa sería una medida perniciosa para las políticas públicas, ya que:

- Sería una medida insostenible para cualquier Estado.
- Aparte de la remuneración del trabajo, también debería de remunerarse otros aspectos que implica como: socializar, el establecimiento de relaciones de amistad, etc.
- Por último, al finalizar el período transcurrido como ama de casa y cuidadora de los hijos, las mujeres no habrían adquirido experiencia laboral o derechos sociales algunos.

Por todo ello, dicho modelo propuesto sería inviable, insostenible y no deseable (Pazos, 2013).

Por otra parte, Lourdes Benería (1999), profesora de planificación urbana y regional, que trabajó, en su momento, como funcionaria de la OIT⁷, expone el avance logrado y los razonamientos que siguen debatiéndose. Toda la cuestión, derivaría de la definición que entendemos de “trabajo”, quien expone que lo relevante es qué es valor y qué es valor

⁷ Organización Internacional del Trabajo.

para la sociedad en la que vivimos. Esta tesis aporta un nuevo apoyo a quienes abogan por una valoración más justa del trabajo de las mujeres y los hombres.

8.3 EMPLEADAS DEL HOGAR

Régimen laboral

De acuerdo con el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las actividades del hogar, para ser encuadradas como relación laboral especial, debe existir una persona oferente del empleo, en este caso el propietario de tal hogar, y otra persona que actúa como empleado y demanda tal trabajo, a cambio recibirá una retribución por prestar dichos servicios (RD 1620/2011, de 14 de noviembre).

Pueden realizarse tareas tales como: actividades domésticas, cuidado o atención de los miembros de la familia, y otros como hacer la función de guardería para los pequeños de la casa, trabajar en el jardín, servir de conductor del vehículo familiar, siempre que estas tareas formen parte de las actividades domésticas del hogar.

Por el contrario, hay una serie de tareas que deberán estar excluidas en el ejercicio de este trabajo, tales como: relaciones acordadas con personas jurídicas, acordadas por medio de ETT (empresas de trabajo temporal), personas profesionales enviadas por instituciones públicas o empresas privadas, realizar la actividad de servicios por amistad o benevolencia, acordar relaciones entre familiares (RD 1620/2011, de 14 de noviembre).

Contratación

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

Cuando el contrato de trabajo supere las cuatro semanas, el empleado tiene el derecho de recibir la información sobre las partes fundamentales del contrato, si no estuvieran incluidas en el mismo.

La duración de tal contrato podrá ser por una duración determinada o por clase indefinida, pudiendo realizarse un periodo de prueba que no exceda dos meses, dejando constancia de ello por escrito.

En la retribución es de obligatoriedad garantizar la entrega en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, no siendo posible rebajarlo por sustitución de salario en especie en la rama de alojamiento o manutención y de ninguna manera podrá ser más alto del 30 por ciento de las retribuciones del salario. De igual forma será el derecho a recibir dos pagas extraordinarias anuales (RD 1620/2011, de 14 de noviembre).

Jornada, vacaciones y permisos

La jornada de trabajo semanal máxima será de cuarenta horas de realización del trabajo. Siempre deberá acogerse a un descanso entre la finalización de una jornada y el comienzo de la posterior, este descanso será de doce horas, que se podría reducir en diez horas. En el caso de trabajador interno tendrá al menos dos horas al día para comer.

El descanso de la semana será de treinta y seis horas y de igual modo las vacaciones del año serán de treinta días naturales, estos días podrán ser fraccionados, pero no menos de quince días consecutivos. Para terminar, el empleado podrá disfrutar de los festivos y permisos que tengan el resto de los trabajadores (RD 1620/2011, de 14 de noviembre).

En cuanto a la extinción del contrato

La relación laboral podrá extinguirse por: despido disciplinario o por desistimiento del empleador. Conforme al artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes (RDL 2/2015, de 23 de octubre).

Seguridad Social de los empleados de hogar

En 2012, el 1 de enero, se integró en el Régimen General como un Sistema Especial, el Régimen Especial de la Seguridad de los Empleados de Hogar (RDL 29/2012, de 28 de diciembre).

Dar de alta en la seguridad social corresponde al responsable de ofrecer el empleo. Siendo más concretos desde el 1 de abril de 2013, los empleados que realicen su actividad en un periodo de menos de 60 horas al mes deberán realizar su afiliación, alta, baja o variación de acuerdo con el empleador y deberán ser firmadas por este mismo.

Como medio de protección, los empleados de este sector tienen el derecho a las retribuciones de la Seguridad Social en las condiciones y términos del Régimen General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre).

8.4 QUIEN CUIDA DE LOS DEMAS

Trabajo Asistencial

Una de las vertientes más notable del trabajo no retribuido es el cuidado a los demás. Inculcando este, efectos elementales en el bienestar de la población. Si se le asignase efectivamente todo el coste que tiene, sería verdaderamente caro.

Lee Badgett y Nancy Folbre examinan las conexiones entre trabajo asistencial, normas sociales y resultados económicos en «*¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas*» (Badgett y Folbre, 1999). En opinión de estas autoras, la escuela weberiana y la marxista, asumieron que la prestación de cuidados equivale tanto al trabajo realizado en el seno de la familia y la comunidad, aunque también, fuera, en el mercado moderno. Asumiendo que, en el sistema capitalista, este trabajo asistencial de ambos ámbitos, recae en la mujer (Badgett y Folbre, 1999).

Proporcionar cuidados es una tarea que se realiza tanto en el mercado económico como gratuitamente. Como aclaración es preciso explicar que, de forma voluntaria se considera a la prestación de cuidados, mientras que, los servicios de asistencia se formalizan por el mercado de trabajo. Pero si abducimos esta forma diferencial de este trabajo y lo aceptamos tal cual, infravaloraríamos las reglas sociosexuales, donde las mujeres de forma mayoritaria asumen esta función o trabajo.

Según los profesionales de la economía neoclásica, las obligaciones para con esta tarea, el cuidado a los demás, nace del mero altruismo por parte de las mujeres. En realidad, nos encontramos antes una norma social no escrita, y pensar del tal modo solo puede llevarnos a la afirmación de esta norma pasivamente impuesta.

Asimismo, la teoría feminista recalca la vertiente de coerción existente en las normas de la sociedad sobre la masculinidad y la feminidad, calificando dichas normas como una estructura decisiva para la aparición de la discriminación sobre la mujer. En dicho contexto, el colectivo masculino tendría mucho que ganar si impulsan la inclinación de la mujer a realizar labores de asistencia doméstica, significando una especie de “altruismo” impuesto por la sociedad (Badgett y Folbre, 1999)

Los estereotipos profesionales actualmente han sido rechazados por la sociedad, pero necesitan un avance claro para equilibrar la balanza y conseguir la ansiada equidad.

En teorías de tiempos pasados podría decirse que los varones son reacios a contemplar la idea de responsabilizarse con el trabajo asistencial por que se vieran reducidos sus ingresos profesionales, como si de otros trabajos profesionales se tratara de los que no fueran los típicamente masculinos y para su parecer peor pagados, por lo que la decisión de actuar y realizar este trabajo asistencial les resultaría costoso.

Pero en realidad viéndolo desde una perspectiva objetiva, quien cuida de los demás, quien realiza este trabajo asistencial de forma gratuita sí que ve reducidos sus ingresos. Esto mismo ya fue dicho por (Joshi, 1990 y 1998, y Waldfogel, 1997): El padre o la madre que dedica tiempo y energía a actividades «específicamente familiares «suele sufrir una reducción significativa de sus ingresos a lo largo de la vida.

Además, quienes tienen por profesión cuidar o atender a otras personas suelen estar relativamente mal remunerados, aun cuando se ponderen otras muchas características personales y laborales (England, 1992, y England *et al.*, 1994). El número de mujeres que trabajan en esas actividades es desproporcionadamente elevado.

Las feministas escandinavas fueron las primeras en acuñar y profundizar el concepto de “trabajo asistencial” subrayando que, en varios aspectos, no cuadraba con las definiciones economicistas más tradicionales de trabajo (Waerness, 1987). Se trata de un tipo de actividad que exige una atención personal, de unos servicios que normalmente se prestan cara a cara, en una relación de confianza mutua, y cuyos destinatarios a menudo no pueden expresar con claridad sus necesidades, como los niños pequeños, los enfermos o los ancianos.

Susan Himmelweit (1995) sostiene con buenas razones que cuando las actividades que no se realizan para el mercado se interpretan simplemente como una forma de «trabajo «no remunerada, por ejemplo, en los intentos de atribuir a la producción doméstica un valor de mercado, se desdeñan sus facetas personales y psicológicas.

Nel Noddings (1984) va aún más lejos al dejar entrever que cuidar de los demás es una actividad intrínsecamente remuneradora (a la vez que moralmente trascendente).

9. CONCLUSION

Esta conclusión ha sido estructura por partes para poder abarcar todo el contenido de este proyecto, ya que, toso está relacionado con la mujer y el trabajo, y enfocado a su vez al derecho laboral, pero se diversifica en distintas ramas que este tema tan general puede conllevar, pero a su vez especificándose en colectivos especiales.

Si concretamos en una conclusión general, después de realizar y revisar este proyecto, no es difícil observar el avance que tiene la mujer en este ámbito en general, por eso encontramos citas, menciones, artículos tanto de tiempos más pasados como de actualidad. Si nos remontamos 30 años atrás en el tiempo y lo comparamos con la actualidad el cambio sufrido por la mujer en los diferentes ámbitos de este sector es bastante imperioso, pero si analizamos los datos de los últimos 20 años, constatamos un crecimiento lento, lo que queda claro es que no existe igualdad ni equilibrio entre hombres y mujeres en el mercado laboral. No se puede negar la evolución, pero, aun así, todavía queda camino para conseguir un tratamiento igualitario.

Aunque el contexto histórico, la información y los datos cifrados estadísticos estén más orientados a un análisis sociológico que orientado en si al derecho laboral, es necesario para llegar al fondo del asunto, ya que están profundamente arraigado en la sociedad, y ella tiene las respuestas.

Actualmente muchas empresas se han sumado al carro de la igualdad, implantando medidas igualitarias y desechando antiguos procedimientos, pero, analizando los datos, procesos de selección, contratos de trabajo y formación para el empleo, encontramos que siguen existiendo barreras para el género femenino, ya sea porque siguen existiendo empresas que no implantan medidas suficientes, o que directamente no cumplen conforme a la regulación les exige. El caso es que las mujeres siguen sufriendo trabas solo por el hecho de ser esto mismo, mujer. Como ya cito en mi proyecto, implantar a una mujer en un puesto de trabajo que no le corresponde, o por debajo de su verdadero rango, tanto académico o laboral, menoscaba su inteligencia y su forma de operar, no se desarrollan adecuadamente.

Si nos centramos en los colectivos de connotación de la mujer, hay un patrón que rige a todos ellos, el arraigo, la costumbre y la falta de concienciación. Todos ellos son un problema que se generó atrás en el tiempo, y se está corrigiendo, pero el proceso sigue un curso lento. En el caso de la prostitución la regulación en España es escasa e insuficiente,

los derechos laborales son inexistentes, y la culpa recae en la mujer, mientras que, en otros países como Suecia, a la mujer se la cataloga como víctima y la norma de culpabilidad recae sobre el hombre.

En los demás ejemplos de colectivos, la situación se justifica en costumbre y falta de medidas en el pasado. Es cierto que hoy en día sí que existen diversas medidas para la mujer, donde realmente sí que podría obtener una conciliación laboral y familiar, además, la concienciación del género masculino también ha sufrido un buen cambio. Antiguamente, antes de la incorporación de a mujer al mercado laboral, era el hombre quien llevaba la remuneración dineraria que sustentaba a la familia, por lo que la atribución de las tareas domésticas, cuidado de los hijos o de algún otro familiar, siempre recaía sobre la mujer, y esa situación se extendía de generación en generación, asumiendo por tanto el hombre que esa no era su tarea. Con el transcurso del tiempo, la mujer asumió, que, para poder trabajar, debía atribuirse en su persona dos roles, el de mujer trabajadora, y el de encargada del hogar, los hijos y familiares, pero gracias a diversas organizaciones tanto públicas como privadas, y a la sociedad en sí, la legislación evoluciona tornándose y equiparando todos estos trabajos entre hombre y mujer.

Actualmente variados medios intentan hacernos creer que el mundo laboral esta equiparado entre ambos géneros, pero esto no es así, los datos no dictan lo mismo, tanto la brecha salarial como la desigualdad existe. Como si es cierto que la evolución es notoria, solo nos queda pensar, que, no haremos un retroceso, sino que, con el apoyo de las instituciones del Estado español y el empuje de la propia sociedad, incluyo en esta, tanto a hombres como mujeres, conseguiremos un futuro laboral que nos beneficie a ambos sexos por igual, con un mercado laboral plenamente igualitario.

Por último, no debemos olvidar, que, como todo, la educación tiene un gran valor. No debemos menospreciar la enseñanza, ya que, desde ella, se forma la base de un pensamiento tanto crítico como reflexivo.

10. BIBLIOGRAFIA

- Badgett, L. y Folbre, N. (1999), “¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, 3, pp. 347- 365.
- Benería, L. (1999), “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”, *Revista Internacional del trabajo*, vol. 118, 3, pp. 321-346.
- Borge, M. (2012), “La discriminación positiva: ¿Acción afirmativa o acción segregacionista?”, *CEGESTI. Éxito Empresarial*, 204.
- Bravo, C, Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E. (2012), *Crisis y discriminación salarial de género*, Madrid, Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer.
- Cabeza, J. (2015). “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistemática”, *Lan Harremanak*, 25, pp. 79-98.
- Cabo de, G. y Garzón, M. J. (2007), *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*, Madrid, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales.
- Caparrós, A., Navarro, L. M. y Rueda, M. F. (2009), “Análisis de la incidencia y duración de la formación laboral financiada por empresas y trabajadores”, *Cuadernos de Economía*, vol. 32, 89, pp. 89-112.
- Comisiones Obreras (2018), *Características de la participación femenina en la formación a lo largo de la vida. 13 datos que explican la participación de las mujeres en la formación para el empleo*, Madrid, Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Personal. CCOO.
- Comisiones Obreras (2010), *Guía de conciliación corresponsable*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- Darwin, C. (2010), *El origen de las especies*, Barcelona, Austral. (Obra original publicada en 1859).
- England, P., Herbert, M., Kilbourne, S., Reid, L. y McCreary, L. (1994), “The gendered valuation of occupations and skills: Earnings in 1980 census occupations”, *Social Forces*, vol. 73, 1, pp. 65-100.

- England, P. (1992), *Comparable worth: Theories and evidence*, Nueva York, Aldine de Gruyter.
- Fillola, A. (2016), *Violencia de género. Prostitución y derechos laborales* (Trabajo Fin de Grado), Valladolid, Universidad de Valladolid.
- Fita, F. (2009), “La prostitución: posible objeto de contrato de trabajo como una manifestación más del trabajo sexual”, *Revista del Derecho Social*, 47, pp. 91-108.
- Fundación Mujeres (2007), *Cuaderno de indicadores de discriminación por razón de sexo en las empresas*, Oviedo, Fundación Mujeres.
- Himmelweit, S. (1995), “The Discovery of unpaid work: The social consequences of the expansión fo work”, *Feminist Economics*, vol. 1, 2, pp. 1-19.
- Iranzo, N. (2016), *Análisis de la discriminación por razón de sexo en los procesos de selección* (Trabajo Fin de Grado), Zaragoza, Universidad de Zaragoza.
- Joshi, H. (1990), “The cash opportunity cost of childbearing: An approach to estimation using British evidence”, *Population Studies*, 44, pp. 41-60.
- Joshi, H. (1998), “The opportunity cost of child bearing: More than mother’s business”, *Journal of Population Economics*, 11, pp. 161-183.
- Lousada, J. F. (2005), “Prostitución y trabajo: La legislación española”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 3, pp. 1861-1865.
- Martínez, I. (2016), *La persistencia de los roles de género y las trayectorias laborales de hombres y mujeres* (Trabajo Fin de Grado), Elche, Universidad Miguel Hernández.
- Maqueda, M. L. (2010), “Hacia una justicia de los derechos”, *Diario La Ley*, 7363.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2019), *Guía de ayudas sociales para las familias*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría General Técnica-Centro de Publicaciones.
- Murillo, S. (2001), “Pacto social o negociación entre géneros”, en Carrasco, C. (ed), *El uso del tiempo laboral*, Barcelona, Universidad de Barcelona.

- Noddings, N. (1984), *Caring: A feminine approach to ethics and moral education*, Berkeley, University of California Press.
- Olleros, M. (2005), *El proceso de captación y selección de personal*, Barcelona, Planeta.
- Ortega, M. (2006), “El cuidado de los hijos y el género. Cómo se distribuyen estos cuidados entre los cónyuges. Causas de la desigual distribución. Futuras consecuencias del permiso de paternidad y su incidencia en el ámbito de la protección social”, Madrid, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España*.
- Pablos de, L. (2004), “Participación Laboral Femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación”, *XI Encuentro de Economía Pública: los retos de la descentralización fiscal ante la globalización*, 11.
- Pazos, M. (2013), *Desigualdades por ley*, Madrid, Catarata.
- Pérez, M. y Rubio, P. (2016), “*Delito de trata de seres humanos a la luz del derecho internacional y su influencia en la legislación española*”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 5, pp. 169-224.
- Prieto, R. M. (2014), *Cambios en la Participación Femenina en el Mercado de Trabajo: avances y retos* (Trabajo Fin de Grado), Valladolid, Universidad de Valladolid.
- Sineau, M. (1993), “Las mujeres en la ciudad. Derechos de las mujeres y democracia”, en Duby, G. y Perrot, M. (dirs), *Historia de las mujeres en Occidente*, vol 5, Barcelona, Taurus, pp. 509-538.
- Vallejo, R. (2013), *Materiales para la elaboración de Planes de Igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Zaragoza, PUZ.
- Waerness, K. (1987), “On the rationality of caring”, en Sassoon, A. S. (dir.), *Women and the State*, Londres, Hutchinson, pp. 207-234.
- Waldfogel, J. (1997), “The effect of children on women’s wages”, *American Sociological Review*, vol. 62, 2, pp. 209-217.

11. LEGISLACION

- Constitución Española, Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 1978, 29 de diciembre.
- Convenio núm. 197 del Consejo de Europa, de 16 de mayo de 2005, Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, Convenio de Varsovia.
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 70/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, Boletín Oficial del Estado, núm. 161, de 4 de julio.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del Estado, núm. 77, de 1 de julio.
- Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, Boletín Oficial del Estado, núm. 77, de 31 de marzo.
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del Estado, núm. 152, de 23 de junio.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Boletín Oficial del Estado, 2007, núm. 71, 23 de marzo.

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Boletín Oficial del Estado, núm. 281, de 24 de noviembre.
- Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, Boletín Oficial del Estado, núm. 29, de 2 de febrero.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, Boletín Oficial del Estado, núm. 314, de 29 de diciembre.
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 27 de diciembre.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de octubre.
- 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, 2015, núm. 255, de 24 de octubre.
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, Boletín Oficial del Estado, núm. 314, de 31 de diciembre.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, Boletín Oficial del Estado, núm. 277, de 17 de noviembre.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil, Gaceta de Madrid, 1889, núm. 206, 25 de julio.
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus

organismos públicos, Boletín Oficial del Estado, núm. 295, 2015, de 10 de diciembre.

- Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, Boletín Oficial del Estado, 2011, núm. 130, de 1 de junio.
- Resolución 55/25, de 15 de noviembre de 2000, por la que se aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos, Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, por la que se ratifica la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas.

12. JURISPRUDENCIA

- Sentencia 50/2015, de 18 de febrero, Juzgado de lo Social nº 10 de Barcelona, Recurso 835/2013.
- Sentencia Social nº 192/2014 de 7 de abril, Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, Sec. 1ª, Recurso 923/2012.
- Sentencia Social nº 4004/2009, de 15 de mayo, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1ª, Recurso 101/2008.
- Sentencia 425/2009, de 14 de abril, Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, Sec. 2ª, Recurso 1451/2008.
- Sentencia Social nº 1161/2005, de 14 de noviembre, Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sec. 1ª, Recurso 905/2005.
- Sentencia Social nº 3598/2004, de 6 de mayo, Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1ª, Recurso 8824/2003.

13. WEBGRAFIA

- Diario Siglo XXI (2018), “Situación de la prostitución en España”, *Diario Siglo XXI*. Disponible en: <http://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/1111216/situacion-prostitucion-espana> [Recuperado el 25 de junio de 2019]
- El Confidencial (2015), “Polémica oferta de empleo: Imprescindible, mucho pecho y llamar la atención”, *El Confidencial*. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-03-02/polemica-oferta-de-empleo-imprescindible-mucho-pecho-y-llamar-la-atencion_720677/ [Recuperado el 17 de junio de 2019]
- El Diario (2018), “Las ordenanzas municipales que sancionan la prostitución no logran acabar con su ejercicio”, *El Diario*. Disponible en: https://www.eldiario.es/sociedad/ordenanzas-municipales-sancionan-prostitucion-clandestinizan_0_830817730.html [Recuperado el 25 de junio de 2019]
- El Periódico (2019), “Polémica machista en el Circuito de Navarra: buscan azafatas con talla 95 o 100 de pecho”, *El Periódico*. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20190404/polemica-sexista-azafatas-talla-pecho-circuito-navarra-7390441> [Recuperado el 17 de junio de 2019]
- Europapress (2017), “Es legal la prostitución en España. Situación de la prostitución en España”, *Europapress*. Disponible en: <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-situacion-prostitucion-espana-20150421141927.html> [Recuperado el 25 de junio de 2019]
- Eurostat (2019), Oficina europea de estadística, Statistical Office of the European Communities. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- INE (2019), Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/>
- InfoLibre (2013), “Interior advierte de que en España hay más de 12.000 víctimas potenciales de explotación sexual”, *InfoLibre*. Disponible en: https://www.infolibre.es/noticias/politica/2013/04/18/nuevo_plan_para_combatir_explotacion_sexual_espana_2651_1012.html [Recuperado el 25 de junio de 2019]

- Madridpress (2018), “Nueva ordenanza municipal en Barcelona contra la prostitución callejera”, *Madridpress- Diario digital independiente de Madrid*, nº 6269. Disponible en: <https://madridpress.com/art/240321/nueva-ordenanza-municipal-en-barcelona-contra-la-prostitucion-callejera> [Recuperado el 25 de junio de 2019]
- Portal Pyme (2019), Ipyme.org – Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Gobierno de España. Disponible en: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx> [Recuperado el 27 de junio de 2019]
- Público (2019), “España, tercer país en el ranking de prostitución, según datos de la ONU”, *Público*. Disponible en: <https://www.publico.es/sociedad/prostitucion-espana-tercer-pais-consumo-prostitucion.html> [Recuperado el 25 de junio de 2019]
- Real Academia Española (2019), “Prostitución”, *RAE*. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=I91nraWOBDXX2HNrsJK6> [Recuperado el 22 de junio de 2019]